

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Janika Hango

TULEVIKUOSKUSTE RAKENDAMINE JA ÜLIÕPILASTE HAARATUS  
PROJEKTIPRAKTIKAL

Bakalaureusetöö

Juhendaja: ettevõtluse nooremlektor Anneli Lorenz

Tartu 2021

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

## Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Tulevikuoskused ja nende rakendamine ning üliõpilaste haaratus projektipraktika raames .....	6
1.1. Muutuva tööturu ootused tulevikuoskustele .....	6
1.2. Õppimist toetavad tegurid üliõpilase haaratuse soodustamiseks .....	10
1.3. Projektipraktika ning selle raames tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratuse soodustamine.....	13
2. Empiiriline uuring tulevikuoskuste rakendamisest ja üliõpilaste haaratusest Tartu Welcome Centre projektipraktikal .....	20
2.1. Tartu Welcome Centre projektipraktika .....	20
2.2. Uurimismeetod ja valim .....	21
2.3. Tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus Tartu Welcome Centre projektipraktikal .....	23
Kokkuvõte.....	34
Viidatud allikad.....	38
LISA A Projektipraktika aruanne .....	41
LISA B Analüüsitavad dokumendid.....	43
LISA C Andmeanalüüsi kokkuvõttev väljavõte .....	44
Summary .....	47

### Sissejuhatus

Elame muutavas maailmas ning selles ei olekski midagi uut, kui vaid muutused ei oleks nii kiired, ootamatud ja kõiki eluvaldkondi puudutavad. Edukalt hakkama saamiseks kogetakse üha enam vajadust täiendavate oskuste järele sõltumata vanusest, kogemuspagasist või erialast. Tööjõuturg on oluliselt mõjutatud nii vananevast elanikkonnast kui ka uutest tehnoloogiatest ning seetõttu pööratakse üha enam tähelepanu tulevikuoskuste omandamise vajadusele. Eelmainitu on põhjustanud suunamuutuse nii isiklikus kui ametialases elus, sest tööalaselt ollakse aktiivsed varasemaga võrreldes oluliselt kauem ning mitmed karjäärid tööelu jooksul ja elukestev õpe muutuvad tavapäraseks (Davies, Fidler, ja Gorbis 2011).

2020. aasta kevadel kehtestatud eriolukord näitas selgelt, kui ootamatult olukord muutuda võib ning kui vajalik on erialaste oskuste kõrval kiire kohanemisvõime ja täiendavate oskuste omandamine kõikides eluvaldkondades. Milliseid oskusi nõuavad tööturul osalejatelt ees ootavad muutused ja kuidas oleks võimalik muudatusteks paremini valmis olla, kui seni oluliseks peetud akadeemilised teadmised ei ole enam tööturul edukaks toimetulekuks piisavad (Geisinger 2016)?

Tööjõuturule sisenemisel on sageli probleemiks erialases õppes pakutavate ning praktilises tööelus vajaminevate oskuste, teadmiste ja hoiakute vaheline lõhe, mis valdavalt ei ole erialaste teadmistega seotud (World Economic Forum 2020). Nimetatud lõhele viitavad ka meie kohalikud uuringud, kus Eesti kõrgkoolide vilistlastest pooled viitavad praktika mahu ebapiisavusele õppetöös (HTM 2020). Kui valdavale enamusele Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli üliõpilastest (vastavalt 92% ja 96%) meeldib olla õppeprotsessi kaasatud, siis vaid alla veerandi tudengitest on reaalselt kogenud õppeolukorras kaasamist ning õppimist kogeti pigem kui passiivset teadmiste omandamise protsessi. (Jõgi et al. 2013) Üliõpilaste vähene kaasatus, vähene õppimise ja arengu toetamine ning interaktsiooni ja suhtlemisvõimaluste vähesus on ülikoolis õppimise ja õpetamise põhiprobleem, mis mõjutab üliõpilase ühekülgset õppimist. Kas muus osas väga kõrgelt hinnatud Eesti hariduse akadeemilist poolt saab nimetatud puudujääkide osas täiendada projektipraktika, mille raames on koos tulevikuoskuste rakendamisega ka võimalused üliõpilaste haaratuse soodustamiseks?

Käesoleva töö autor osales 2020. aasta sügissemestril Tartu Ülikooli ja Tartu Welcome Centre koostöös läbi viidud projektipraktikal nii projekti tellijana kui ka asutuse poolse juhendajana. Projekti raames loodi viieliikmelise rahvusvahelise meeskonna abil distantseerumisinõudeid arvestades veebiürituste sari, eesmärgiga soodustada välistudengite

kohanemist Tartus ning tutvustada kohalikku keelt ja kultuuri. Esmakordselt läbi viidud projektipraktika tõstatab projekti tellija ja juhendajana erinevaid mõtteid ja küsimusi.

Projektipraktika kogemuse analüüsimiseks viib autor käesoleva bakalaureusetöö raames läbi uuringu, mille eesmärgiks on selgitada välja projektipraktikal tulevikuoskuste rakendamise ja üliõpilaste haaratuse võimalused ning nende omavahelised seosed edaspidiste projektipraktikate teadlikuma läbiviimise huvides. Selleks kasutab autor juhtumiuuringuna Tartu Welcome Centre (edaspidi TWC) projektipraktikat. Eesmärgi saavutamiseks on püstitatud järgmised uurimisülesanded:

- Anda ülevaade muutuva tööturu ootustest tulevikuoskustele ning määratleda tulevikuoskused, mille rakendamist projektipraktikal käesoleva bakalaureusetöö raames uuritakse;
- Anda ülevaade õppimist toetavatest teguritest üliõpilaste haaratuse soodustamiseks;
- Anda ülevaade projektipraktika käigus tulevikuoskuste rakendamisest ning üliõpilaste haaratuse soodustamisest;
- Teostada dokumendianalüüs, kasutades TWC projektipraktikal osalenud tudengite poolt koostatud dokumente, selgitamaks välja eelpool määratletud tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus TWC projektipraktikal.

Bakalaureusetöö esimese peatüki esimeses alapunktis annab töö autor ülevaate tööturul toimuvatest muutustest ja neist tingitud ootustest tulevikuoskustele. Teises alapunktis annab autor ülevaate õppimist toetavatest teguritest haridusmaastikul, mis soodustavad tudengite haaratust õppetöös. Teoreetilise osa kolmandas alapunktis selgitab autor projektipraktika olemust ning võimalusi selle käigus rakendada nii tulevikuoskusi kui ka suurendada tudengite haaratust ning toob välja teemade loetelu, millest lähtuvalt analüüsib bakalaureusetöö empiirilises osas tulevikuoskuste rakendamist ja üliõpilaste haaratust TWC projektipraktikal.

Bakalaureusetöö teise peatüki esimeses alapunktis annab töö autor ülevaate uuritavast projektipraktikast. Teises alapunktis kirjeldab autor uurimismeetodit, -protsessi ja valimit. Kolmandas alapunktis annab autor ülevaate uuringu tulemustest ning teeb kokkuvõtted.

Bakalaureusetöö autor tänab kõiki Tartu Welcome Centre projektipraktikal osalenud tudengeid, kes projekti lõppedes saadud kogemust uurimuse tarbeks erinevate dokumentide näol jagasid, Tartu Ülikooli võimaluse eest innovatiivse ja haarava projektipraktika õppeaine

raames projekt ellu viia ning töö juhendajat, Anneli Lorenz'it, kannatlikkuse ja asjakohaste soovitude ning abi eest.

Märksõnad: muutused tööturul, tulevikuoskused, haaratus, kaasatus, projektipraktika

## **1. Tulevikuoskused ja nende rakendamine ning üliõpilaste haaratus projektipraktika raames**

### **1.1. Muutuva tööturu ootused tulevikuoskustele**

Tööturg on pidevas muutumises ning sellega seoses muutuvad ka ootused tööturul edukalt toimetajate oskustele. Selleks, et muutustega kaasa minna ja ootusteks valmis olla, on vajalik mõista tööturul toimuvaid muutusi, mis omakorda annab arusaama tööturu ootustele uute, täiendavate oskuste osas.

Elame vananevas ühiskonnas, kus suremus vanuserühmades väheneb ja oodatav eluiga sünnimomendil pikeneb (Statistikaamet 2020). See on põhjustanud olulise suunamuutuse nii isiklikus kui ametialases elus, sest pensionile jäämise järgselt oodatava elustandardi tagamiseks ollakse tööalaselt aktiivsed varasemaga võrreldes oluliselt kauem ja mitmed karjäärid tööelu jooksul ning elukestev õpe muutuvad tavapäraseks (Davies et al. 2011). Koos tööalase karjääri kestvusega on muutumises ka karjääri olemus. Töötaja karjäär ei kulge enam karjääriredeli kujuliselt vertikaalselt, vaid on pigem pööretega. Ajastul, kus elu erinevad aspektid muutuvad digitaalselt hallatavaks (näiteks e-kool, e-riik, e-pood, digiregistratuur, automaatsed juhtimis-, jälgimis- ja analüüsisüsteemid, suhtluskanalid, vaba aeg ja palju muud), vabastavad automatiseeritud tööloigud inimressurssi tegemaks midagi loovamat või teistes mõõtkavades, kui seni harjutud on. Seetõttu ulatuvad tänapäeva nõuded haridusele ja tööle oluliselt kaugemale lihtsalt erialase info meelde jätmisest ning üksikisiku seni oluliseks peetud akadeemilised teadmised ja kitsalt erialased oskused ei ole enam tööturul edukaks toimetulekuks piisavad (Geisinger 2016).

Praktilises elus on meelde jätmisest olulisem aru saada. Arusaamist võimaldab aga erinevate teadmiste seostamine praktikas ette tulevate olukordade ja probleemidega neile lahendusi otsides. Nii töö- kui eraelus kasutusel olevad uued elektroonilised töö- ja suhtlusvahendid nõuavad uut, tekstist kaugemale ulatuvat kirjaoskust, lisaks vajatakse loovust ja kriitilist mõtlemist. Seega on üksikisikul vaja omandada varasemaga võrreldes oluliselt laiemas spektris teadmisi ning nii ettevõtte kui ka töötaja seisukohast lähtudes tagab edu vajalike karjääri pöördehetkede märkamise ja pöördemomentidel kas ümber- või

täiendõppe võimaldamine (World Economic Forum 2020). Paraku ei ole aga pöörete suund ega sisu väga pikalt ette prognoositav, seega reageerida tuleb paindlikult ja kiiresti. Väga praktiliselt ja näitlikult ilmnes see 2020. aasta kevadel, mil suur osa kõikide valdkondade tegevustest tuli päevapealt eriolukorrast tingitud piirangute tõttu ümber korraldada ning seda enamasti digitaalsele suunale rõhku pannes. Sellises tempos ega mahus muudatusteks ei olnud keegi päriselt valmis, kuid olukorraga toimetulekuks ning tegevuste ümberkorraldamiseks rakendati kiiresti erinevaid ja sageli mitte otseselt erialaseid oskusi, mis viisid arengute ja lahendusteni, mille planeerimiseni tavaolukorras oleks ehk jõutud alles mõne aja pärast.

Samaaegselt traditsioonilise vertikaalselt kulgeva karjäärimudeli muutumisega on muutumises ka organisatsioonid ja töölased toimimisviisid. Üha sagedamini toimetatakse lühiajaliselt kokku tuleva meeskonnana ühise projekti raames, et siis pärast jälle laiali minna ja uute algatustega liituda. Järjest olulisemaks muutub kiirus, paindlikkus ja kohanemisvõime ning vähem oluliseks füüsiline asukoht ja ettevõtte traditsiooniline struktuur või püramiidikujuline juhtimismudel. (Kutsekoda 2016) Viimased kaks on sageli lausa takistavaks faktoriks, kuna ei võimalda kiiresti muutuvates oludes piisavalt kiiret ja paindlikku reageerimist.

Eelpool toodud muutuste tõttu leiavad ettevõtted end üha enam olukorrast, kus uute tööalaste väljakutsete ja vajaduste ilmnemisel oma töötajate hulgas ei ole või tööjõuturult ei suudeta leida tulevikutöö mõistes sobivat talenti. Seega tuleb rohkem tähelepanu pöörata täiend- või ümberõppele ja vähem loota valmis talendi leidmisele. Kui World Economic Forumi uuringul osalenud tööandjatest suur osa on täiendõppe vajadust juba teadvustanud (62%-le töötajatest on võimaldatud täiend- või ümberõpet ning seda mahtu planeeritakse suurendada), siis vaid 42% töötajatest kasutab pakutavat võimalust ära (World Economic Forum 2020). See viitab muu hulgas tööturul osalejate vähesele teadlikkusele tööturu suundumustest või tänapäeval vajalikest oskustest, mis omakorda selgitab tööturul osalejate vähest huvi ja motivatsiooni enda oskusi vastavalt uutele oludele kohandada või täiendada. Muutustele reageerimise ning uue teadmise pakkumise koormus ei lange aga vaid ühele või teisele osapoolle eraldi. Pigem tuleb siin kasuks sihiteadlik ettevõtete ja haridusasutuste koostöö ning ühiste lahenduste leidmine ja siis jääb üksikisikule võimalus paindlikult ja kohanemisvõimeliselt uute nõudmistega kaasa minna. Esmalt tuleb aga teadvustada mis on need vajalikud tulevikuoskused, mille suunas tööturul toimetajad sihi peaksid võtma.

Haridusteel omandatud oskuste vastavusele tööelus vajaminevatele oskustele annavad hinnangu nii töötajad kui tööandjad. Tartu Ülikooli ja Eesti kõrgkoolide vilistlaste seas on järjepanu läbi viidud uuringuid, hindamaks vilistlaste rahulolu omandatud haridusega, hakkama saamist tööturul ning võrreldud töökohtadel olulisi pädevusi omandatud oskustega ja ülikooli panusega nende arendamisse. Vilistlasuuringute põhjal on küll võimalik hinnata pakutava hariduse vastavust tööturu nõudlusele antud ajahetkel ja see annab aimu tööturu vajaduste liikumise suunast, kuid oskuste arendamise planeerimiseks on vaja pikemat tulevikuvaadet tööturu trendide ja vajaduste osas. Eesti tööturu eksperdiks on Töötukassa, kes analüüsib tööturul toimuvat ja kujundab vajadustele vastavad tööturuteenused. Tööturul kuni aastani 2025 ees ootava olukorra ja muutuste ning vaja minevate oskuste arendamise vajaduse määramisel lähtutakse SA Kutsekoda poolt tehtud OSKA raportitest, mis omakorda tuginevad Institute for the Future tulevikuoskuste raportile (Davies et al. 2011; Kutsekoda 2016).

Kuna suund tulevikuoskustele on oluline nii haridusmaastikul kui tööturul, on erinevad autorid määratlenud töötaja olulise tähtsusega universaalsed, erialast sõltumata tulevikuoskused, mida peetakse vajalikuks konkurentsivõimelisuse säilitamise huvides arendada. Selekteerimaks välja tulevikuoskused, mille rakendamist projektipraktikal antud töö kontekstis uurima asuda, on autor koostanud alljärgneva tabeli (Tabel 1), kust võtab käesolevas töös edaspidise vaatluse alla kaheksa olulisemat tulevikuoskust, mis on vähemalt kolmel korral mainitud.

Tabel 1

*Tulevikuoskused 2025*

Tuleviku- oskused	Allikad			
	HTM, 2020	Davies et al. 2011; Kutsekoda 2016	World Economic Forum, 2020	Geisinger, 2016
Digipädevus	Tehnoloogiliste vahendite kasutamine	uue meedia kirjaoskus; virtuaalne koostöö	tehnoloogia kasutamine, monitooring ja kontroll	digitaalne kirjaoskus



Koostöö, sotsiaalne kompetents	koostöö, meeskonnatöö	kultuuride vaheline kompetents	emotsionaalne intelligentsus	koostöös probleemide lahendamine
Enese-juhtimine, stressitaluvus	pingega toimetulek; iseseisvus; planeerimine	enesejuhtimine ja kognitiivse koormuse ohjamine	vastupidavus, stressitaluvus ja paindlikkus	
Analüütiline ja kriitiline mõtlemine	analüüsi- ja tõlgenduoskus	mõtestamine; programmeeriv mõtlemine	analüütiline ja kriitiline mõtlemine; tõrkeotsing ja kasutuskogemus	
Seostamis-oskus	info ja oskusteabe haldamine	transdistsipli-naarsus	süsteemianalüüs ja hindamine; arutus	
Enese-väljendus, mõjus	suhtlusoskus	sotsiaalne intelligentsus	juhtimine ja sots. mõjus; veenmine ja läbirääkimised	
Kohanemine ja loovus		loovus ja kohanemine	loovus, originaalsus ja algatusvõime;	loovus
Probleemide lahendamine	probleemide lahendamine		kompleksne probleemide lahendamine	kompleksne probleemide lahendamine
Disain-mõtlemine		disainmõtlemine	teenustele orienteeritus; tehn. kujundamine ja programmeerimine; innovatsioon;	
Õppimis-oskus			aktiivne õppimine ja -strateegiad	

Allikas: autori koostatud (Davies et al. 2011; Geisinger 2016; HTM 2020; Kutsekoda 2016; World Economic Forum 2020) põhjal

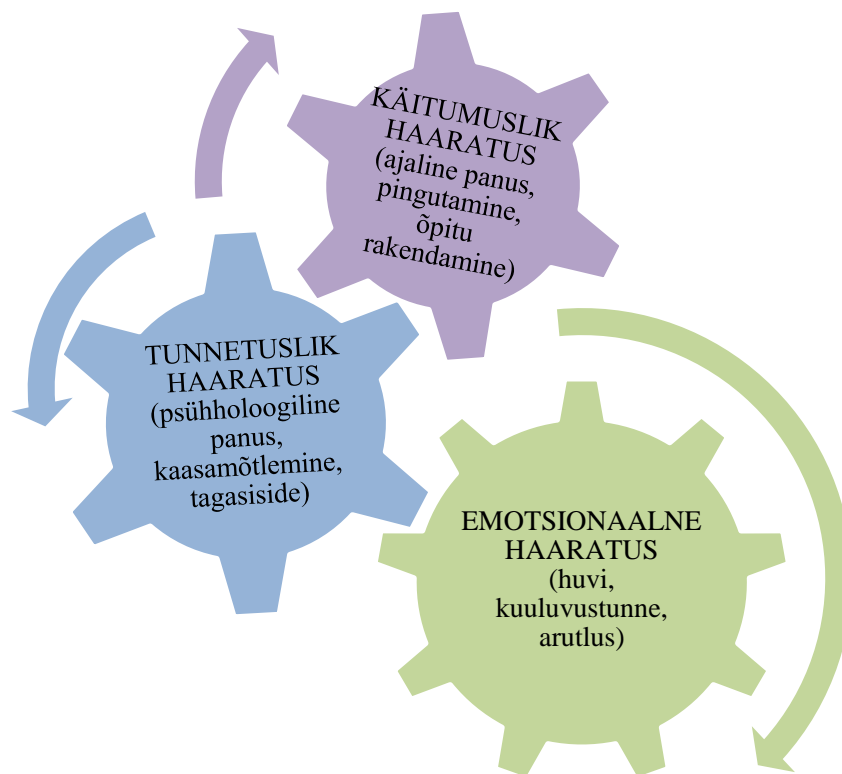
Kolmeks enim kasvava vajadusega oskuste grupiks peetakse kriitilise mõtlemise- ja analüüsivõimet, probleemide lahendamise ning enesejuhtimise oskust. (World Economic Forum 2020) Lisaks juhitakse tähelepanu sellele, et lõhe tööturul saadaolevate ning vajaminevate oskuste vahel on jätkuvalt suur ning järgmise viie aasta jooksul eeldatakse töökohtadele esitatavate nõudmiste olulist muutust eelpool nimetatud oskuste suunas. Tulevikus on oluline lisaks kitsalt erialastele teadmistele omada ettenägelikkust muutuvate nõudmiste vahel liikumiseks ning võimet oskuste arendamisel ja kaasajastamisel oludega kohaneda vajalikke oskusi pidevalt ümber hinnates, kirjeldatakse ideaalset tulevikutöötajat T-kujulise kompetentsiga – süvateadmistega vähemalt ühel alal ning oskusega mõista ja omavahel siduda erinevaid distsipliine (Kutsekoda 2016). Õpetamist käsitletakse aga valdavalt vertikaalse ehk eriala põhisena. Siit saabki alguse eelpool nimetatud vajaminevate ja olemasolevate oskuste vaheline lõhe, mille vähendamise võimalikkust projektipraktika raames tulevikuoskuste rakendamise kaudu edaspidi uurimegi.

## **1.2. Õppimist toetavad tegurid üliõpilase haaratuse soodustamiseks**

Õpetamisele saab laias plaanis läheneda kahel vastandlikul moel – õpetaja- ehk sisukeskse ning õppija- ehk õppimiskeskse meetodiga. Aastakümneid on traditsionaalse õppena praktiseeritud õpetajakeskset meetodit, mille korral õpetaja edastab klassiruumis informatsiooni ja õpilane omastab edastatud teadmisi, tehes viimast sageli üksi, nt kodus iseseisvaid ülesandeid lahendades. Selline meetod seostub sageli passiivse ning pindmise õppimisega (Barnett ja Guzmán-Valenzuela 2017). Ühiskonnas toimuvate arengute ja muutustega seoses on muutunud ka ootused õpetamisele ning saadavale haridusele, seega on üha enam hakatud liikuma õppijakeskse õpetamise suunas. Varasem õpetaja, kui teadmiste allika ja edastaja positsioon on tasapisi asendumas teadmiste vahendaja ja teadmiste omandamise protsessi juhtija rolliga (Baeten et al. 2016). Õppija- või õppimiskeskset õpetamisviisi, kus teadmisi omandatakse olles õppeprotsessi haaratud erinevate arutluste, tagasiside ja õpitu rakendamise ning seeläbi täiendavate teadmiste omandamise kaudu, peetakse aktiivse õppeprotsessis osalemise tõttu aktiivseks õppimiseks ning erinevate uuringute kohaselt seostub see pigem sügavama õppimisega (Uiboleht ja Karm 2020).

Surve aktiivse õppe vajalikkuse suunas on tuntav ka Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli üliõpilaste seas läbi viidud uuringu tulemustes, kus osalejatest enamus peab oluliseks saada õpetamise kaudu iseseisva mõtlemise toetamist, teha erinevaid iseseisvaid praktilisi töid ja saada vabadust mõtlemises ja valikutes. Ent vaid alla veerandi (vastavalt 19% ja 24%) tudengitest on kogenud õppeolukorras kaasamist ning õppimist kogeti pigem kui passiivset teadmiste omandamise protsessi (Jõgi et al. 2013). Akadeemilises vallas edasijõudmisel määratleti aga tudengite kaasamine (*involvement*) olulise faktorina juba 1984. aastal, mil sõnastatud tudengi kaasamisteooria hinnangul määrab kaasamise ulatuse mitte niivõrd see, mida tudeng tunneb ja mõtleb, kui pigem see, mida ta teeb ja kuidas käitub (Astin 1999). Hilisemad käsitlused lisavad teemasse sügavust ja täpsustades terminoloogiat vaadeldakse haaratust või kaasatust (*engagement*) kolme erineva nurga alt: emotsionaalne (tudengi huvi, kuuluvustunne), tunnetuslik (psühholoogiline panus, kaasa mõtlemine) ja käitumuslik (ajaline panus, pingutamine) haaratus (Lawson ja Lawson 2013). Uuringutes keskendutakse enamasti ühele haaratuse viisile korraga, aga sõltumata sellest, millist tahku haaratusest vaadeldakse, ollakse ühisel seisukohal, et mistahes hariduspoliitika või -metoodika tõhusus on otseselt seotud selle võimega suurendada õpilaste haaratust. (Astin 1999; Kapoor ja Gardner-McCune 2019; Lawson ja Lawson 2013) Seega tõstab haaratus tudengi õppetööga seotud motivatsiooni taset ning sealjuures on oluline tähele panna, et see ei teki vaid õppetööga seotud tegevuste käigus. Kooliga seotud õppekavavälised tegevused, olgu selleks siis kas kooli laulukooris osalemine, üliõpilasesinduses tegutsemine või tuutoriks olemine, on ka olulised tegurid, mis võivad mõjutada nii tudengi sisemist motivatsiooni kui ka emotsionaalset, tunnetuslikku ja käitumuslikku haaratust koolis. Olles kord juba end huvitava tegevusega sidunud, on suur tõenäosus erinevate emotsionaalsete, sotsiaalsete ja eneseregulatsiooni oskuste arenguks ning seeläbi initsiatiivi ja haaratuse suurenemiseks ka muudes tegevustes ning kokkuvõttes ollakse rohkem motiveeritud õpinguid jätkama ja akadeemilisi ülesandeid täitma, võrreldes nendega, kellel selline seotus puudub.

Allolev joonis 1 kirjeldab lähtuvalt eeltoodust tudengite haaratuse kujunemist kolme haaratust soodustava osa kaudu, mis on kõik ühtmoodi olulised, mõjutavad üksteist ning moodustavad ühtselt reageeriva terviku.



Joonis 1. Tudengite haaratus õppeprotsessis

Allikas: autori koostatud (Astin 1999; Kapoor ja Gardner-McCune 2019; Lawson ja Lawson 2013; Uiboleht ja Karm 2020) põhjal

Eelpool toodu määratleb haaratuse tekkimise võimalused laiemalt. Erinevad autorid on märkinud, et tudengite kaasamiskogemuse kvaliteet ja viis sõltub sageli ümbritsevast keskkonnast ning organisatsioonilistest tingimustest, seega oluline ei ole mitte ainult see, kuidas õppekava on üles ehitatud või mil viisil konkreetset teadmist edastatakse, vaid oluline osa on kogu ümbritseval keskkonnal (Astin 1999; Barnett ja Guzmán-Valenzuela 2017; Lawson ja Lawson 2013). Autor nõustub eelpool nimetatud tervikliku lähenemise olulisusega, sest kui kogu ülikooli infrastruktuur soodustab haaratust märkamatu, loomulikul moel, pakkudes võimalusi suuremate või väiksemate gruppidega koos olla ja toimetada või kohtuda möödaminnes akadeemilise personali või ka teiste tudengitega, on õppejõul oma aine raames tudengeid haarata oluliselt lihtsam, sest eelsoodumus selleks on juba loodud. Tartu Ülikooli viimati ehitatud õppehooned Delta ja Physicum on head näited keskkonna kaudu haaratuse soodustamisel ning kui neis ringi liikuda, on näha, et tudengid on sellised võimalused tänuväärselt vastu võtnud. Õppehooned on enamasti aga

valdkonnapõhised, seega kokkupuutepunkt on pigem samas valdkonnas toimetavate inimestega. Ühiskonnas toimuvad muutused ning tööturu ootused liiguvad aga üha enam eelpool nimetatud valdkonnaülestes oskuste suunas. Seega tuleb leida võimalusi erinevate valdkondade esindajate koostöökse ning seeläbi sünergia tekkeks ja haaratuse suurendamiseks.

Haaratuse soodustamine ei ole vaid haridusasutuste huviorbiidis, selles suunas mõtlevad ja tegutsevad ka tööandjad, sest kõrgema haaratuse taset seostatakse ka tööturul positiivsete tulemustega nii töötajate kui tööandjate jaoks ning erinevad uuringud näitavad seost juhtimise positiivsemate vormide ja töötajate kõrgema haaratuse taseme vahel, viidates näiteks juhendaja ja meeskonna toe ning ettevõtte sisekliima seosele haaratusega (Bailey et al. 2017). Seega kuna käesolev töö keskendub projektipraktikale ning üliõpilastele, on oluline läbi mõelda haaratuse aspekt juba projektipraktika raames, et anda tudengitele üks esimestest teadliku praktilise tööelu kogemustest võimalikult soodsas haaratuse kasvu toetavas vormis. Nii jõuame taas projektipraktika juurde ning vaatleme võimalusi selle raames erialast sõltumatute tulevikuoskuste rakendamiseks ja üliõpilaste haaratuse suurendamiseks.

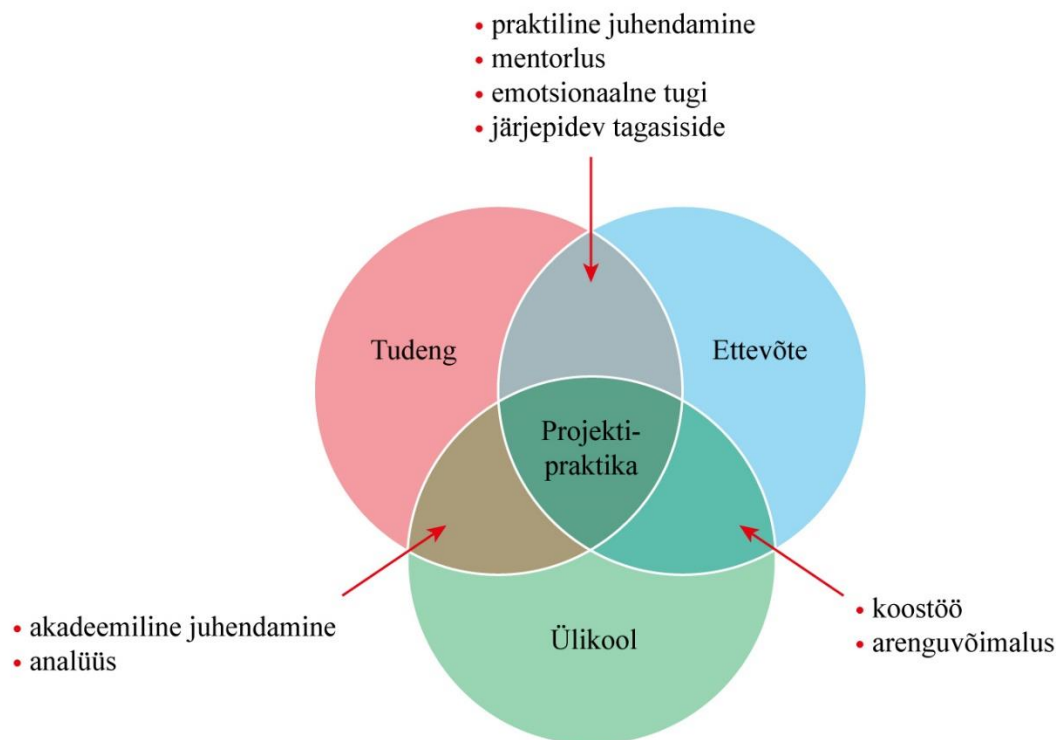
### **1.3. Projektipraktika ning selle raames tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratuse soodustamine**

Kui eelnevalt sai viidatud tudengite tagasisidele vähese kaasatuse osas õppetöös, siis praktika osas ei ole kahjuks olukord parem. Eesti kõrgkoolide 2016.-2018. aasta vilistlaste seas läbi viidud uuringus selgub, et vilistlased on jätkuvalt oma haridusteel kõige vähem rahul praktikavõimalustega. (HTM 2020) Õpingute akadeemilist poolt hinnatakse küll väga tugevaks, kuid praktika mahu ebapiisavusele viitavad kõigis senistes vilistlasuuringutes, kus praktika teemaline küsimus on leidunud, ligi pooled uuringus osalenud vilistlased, tuues välja, et õppetöös praktilise osa puudumise tõttu kas ei osata õpingute käigus omandatud teadmisi hiljem tööturul rakendada või vajaminevad praktilised oskused puuduvad. Vaatamata sellele, et kõiki tulevikus vajaminevaid oskusi ei ole võimalik ega ka vajalik enne tööturule sisenemist haridusasutuses omandada, on siiski oluline, et õpingute käigus oleksid loodud eeldused tulevikus oma oskusi ja vilumusi vastavalt vajadustele edasi arendada (Rutiku et al. 2016). Selleks aga tuleb õppetöö käigus luua võimalusi teooria rakendamiseks erinevates praktilistes, päriselulistel olukordades, et seeläbi õpitut üldistada ja omakorda uusi teadmisi omandada ja rakendada.

Praktika, oma põhieesmärgiga teadmisi omandada ning omandatud teadmisi töös rakendada, on väga oluline etapp haridusteel, olles paljudes õppekavades selgelt määratletud

ja ka reaalselt olemasolevate praktikabaaside olemasolu tõttu teostatav (õpetajakoolitus, arstiteadus jms), paraku aga on ka valdkondi, kus selge praktika määratlus puudub või ei ole praktikabaaside piisavat võimekust (väikeettevõtted, mitte nii standardiseeritud valdkonnad) (Rutiku et al. 2016). Aga ka sellisel juhul saab praktika võimalusi siiski pakkuda, kui praktika ühendada projektipõhise õppe, õppijakeskse kontekstispetsiifilise õppevormiga, mille puhul on õppijad projekti eesmärgi saavutamise protsessi aktiivselt kaasatud ja eesmärk saavutatakse meeskonnasisese sotsiaalse suhtluse ja teadmiste jagamise kaudu (Kokotsaki, Menzies, ja Wiggins 2016). Kuna projektipraktikal ei ole välja kujunenud definitsiooni, määratleb autor lähtuvalt eeltoodust projektipraktika kui õppijakeskse õppevormi, kus meeskonnatöö käigus rakendatakse omandatud ja õpitakse uusi teadmisi tegelikus lühiajalises töös konkreetse ja tervikliku tööülesande täitmisel. Kuigi projektipraktika on Eesti haridusmaastikul vähe kasutusel, on projektipõhise õppe potentsiaal suur, eriti arvestades tööturu suundumust projektide ja selleks lühiajaliselt kokku kutsutavate meeskondade poole. Projektipõhist õpet saab rakendada nii erinevates vanuse- ja õppeastmetes kui ka erinevates valdkondades ning selle meetodi õpitulemust hinnatakse tulevikuoskuste omandamise aspektist kõrgelt (Bell 2010).

Projektipraktikal, nii nagu ka tavapärasel praktikal, on kolm osapoolt – tudeng, ettevõtte ja ülikool. Nimetatud osapoolte vahel toimuvad projektipraktika käigus erinevad tegevused. Projektipraktika osapooli ning nende ühisosasid kirjeldab alljärgnev joonis.



## Joonis 2. Projektipraktika

Allikas: autori koostatud (Astin 1999; Barnett ja Guzmán-Valenzuela 2017; Cord, Bowrey, ja Clements 2010; Johari ja Bradshaw 2008; Kapoor ja Gardner-McCune 2019; Uiboleht ja Karm 2020; Weible 2009) põhjal

Akadeemilises õppes pakutakse tudengitele järjest rohkem erinevaid valikuid ning oma otsuseid tehes võtab õppija ka vastutuse pakutavate teadmiste omandamise eest (Baeten et al. 2016). Erinevate uuringute tulemusena on jõutud järeldusele, et projektipraktika käigus kogetav tegevusvabadus ja väljakutse ette antud ülesande lahendamisel mõjuvad positiivselt tudengi haaratusele ning tudengi sisemine motivatsioon tõuseb, kui ta on konkreetsest tegevusest või ülesandest huvitatud, kui selles osalemine on talle meeltemööda ning see on tema tulevikusihte silmas pidades otstarbekas (Kokotsaki, Menzies, ja Wiggins 2016; Lawson ja Lawson 2013). Eeltoodud seisukohad kattuvad siinse töö autori kogemusega, sest kui projektis osaleja tajub, et projekt on huvitav ja vajalik ning ta on ise valinud konkreetse projektis osalemise, on valmisolek projekti panustada ning see ellu viia oluliselt suurem. Seetõttu ka õpitakse tehtu ja kogetu kaudu rohkem, võrreldes vaid hinnete näol saadava

tulemuse eesmärgiga. Projektipraktika käigus muutub õpitu vahetu kogemuse kaudu väärtuslikuks ja kinnistub refleksiooni kaudu, mille käigus tudeng mõtiskleb tehtu ja omandatu üle, tuvastab seosed teooria ja praktika vahel ning teeb vastavalt sellele korrektuurid oma edaspidise tegevuse tarbeks (Cord et al. 2010; Johari ja Bradshaw 2008; Perusso, Blankesteijn, ja Leal 2020). Kusjuures projektipraktika positiivsed mõjud väljenduvad nii projekti enda kui ka tudengi edaspidise õppetöö osas, sest kogetust lähtuvalt on õppijal võimalik end vajalikes oskustes täiendada või ka õppetöös täpsemalt suunda valida. Tänuväärse asjaoluna on märgatud, et projektijärgse õpimotivatsiooni tõus oli silmatorkavam just nende õpilaste seas, kelle enesejuhtimine oli algselt madal (Helle, Tynjälä, ja Olkinuora 2006).

Mitmed autorid on välja toonud projektipraktika juhendaja (nii ülikooli kui ka ettevõtte poolse) rolli olulisuse. Kaasav, oma ainekult või erialast vaimustuv juhendaja/spetsialist muutub tudengile mentoriks, kes usub õppija võimete arengusse, väljendab projekti eesmärgi ja tulemuslikkust selgelt ning kellelt õppimine ja kellega koos tegutsemine on tudengi jaoks isiklikult huvipakkuv ja motiveeriv (Barnett ja Guzmán-Valenzuela 2017; Johari ja Bradshaw 2008). Oluline on ka mitte alahinnata juhendaja kui toetaja rolli, sest lisaks tööalasele praktilisele juhendamisele on just emotsionaalse toe ja julgustuse pakkumist nii juhendajate kui ka meeskonnakaaslaste poolt projektipraktika läbinute hulgas korduvalt positiivselt mainitud, seda eriti madalama enesekindlusega õppija arengu toetamisel (Johari ja Bradshaw 2008). Ja nagu eespool mainitud, on emotsionaalne seotus üliõpilase haaratuse tekkimise üks olulisi osasid.

See, et meeskonnatöö ja suhtlemine on projektipraktika väga oluline osa, saab kinnitust mitmetes uuringutes. (Cord et al. 2010; Kapusuz ja Can 2013) Kõige levinuma selgesõnaliselt väljendatud praktika käigus arendatud oskusena on ära märgitud suhtlemisoskus, sellele järgneb meeskonnatöö oskuse areng ning seda ka juhtudel, kus isiku harjumuspärane ning eelistatav töömeetod on individuaalne. Samad aspektid tuuakse välja ka isikliku arengu seisukohast, kus esikohale seati suhtlemisoskus ning seda kahel viisil. Osad said kinnitust ning rakendust ja ka täiendava arenguvõimaluse oma juba tugevuseks peetud suhtlemisoskusele, teised aga tuvastasid selle kui oma nõrga koha, mille arendamisega sai praktika käigus algust tehtud. Tuleb mainida, et mitmed praktikaprojekte puudutavad uuringuid on seotud kas inseneri või arvutitehnoloogia erialaga ning märgata on trendi, et isegi reaaliainetega seonduvate projektide tagasisides on olulise omandatud oskusena ära



märgitud kirjalikud või suulised eneseväljendamis- ja suhtlemisoskused. Samas jõuavad ka teised uuringud sarnastele järeldustele ning nimetatud oskuste omandamist praktilal peetakse oluliseks väärtuseks.

Projektipraktika üheks tugevuseks ja eeliseks teadmiste omandamisel on mitte ainult meeskonnasisene omavaheline suhtlus (sealhulgas ka juhendajaga), vaid ka järjepidev tagasiside. Kui tagasisidet peavad õppimist toetavaks teguriks nii õppejõud kui üliõpilased, peavad viimased väga oluliseks tehtut või kogetut mõista ning võimalust selle põhjal oma sooritust parandada. (Astin 1999; Perusso et al. 2020; Uiboleht ja Karm 2020) Seetõttu on oluline saada iseseisvale tööle antavat tagasisidet õppeprotsessi käigus, eelistatavalt dialoogi vormis, enne töö lõplikule hindamisele saatmist, et siis mõistliku tähtaja jooksul oma tööd viidatud suunas parendada või edasi arendada. Pärast esitamist saadud tagasiside annab küll hinnangu konkreetsele sooritusele, näitab ära õpitu hulga või taseme, kuid tulemuse hindamine on õppija jaoks nn tagantjärei tarkus – teadmine, mis tuleb liiga hilja ja mis ei võimalda õppeprotsessi suunata või muuta. Autor nõustub eeltooduga ning rõhutab, et projektipraktikal soovitatud meeskonna arutelud sagedusega kord nädalas annavad suurepärase võimaluse tehtud tööle jooksvat tagasisidet anda, mõista seoseid oma tegevuste ja tulemuste vahel ning sellest lähtuvalt saada oma tegevusi paremini või täpsemalt korraldada võimalikult hea lõpptulemuse saavutamise huvides. Projektipraktika käigus toimuvad erialast või ülesande spetsiifikast sõltumata mitmed erinevad tegevused, mis võimaldavad nii tulevikuoskuste rakendamist ja arendamist kui ka soodustavad üliõpilaste haaratust ning edaspidi uurib autor nimetatud teemasid Tartu Welcome Centre projektipraktika raames.

Korduvalt mainitud projektipraktika olulise lisandväärtusena projekti käigus toimuv sotsiaalne suhtlus võib aga osutuda ka komistuskiviks. Erinevad autorid on välja toonud, et meeskonnatööde puhul võib soodustavaks või ka takistavaks teguriks osutuda grupi suurus, mistõttu ei soovitata liiga suuri meeskondasid. (Helle, Tynjälä, ja Olkinuora 2006; Uiboleht ja Karm 2020) Kõige enam on kasutatud 3-5-liikmelisi meeskondasid, kusjuures viie liikme puhul on juba mõningane oht, et meeskonnas ei leita ühist, kõigile sobivat aega kokkusaamisteks. Kuni neljaliikmelise meeskonna puhul jagunes tööpanus võrdsemalt võrreldes suuremate gruppidega, samas eelistati paaritu arvu liikmetega gruppe, et vältida selle jagunemist näiteks kaheks väiksemaks meeskonnaks. Oluline on märgata, et kõik meeskonnaliikmed oleksid kaasatud ning töökoormus kõigi vahel jagatud. Samas peaks

tähelepanu pöörama ka projekti käigus töökoormuse ühtlasele jaotusele, sest tudengitel on kaldumus tähele panna ülekoormatuse hetki, jättes tähelepanuta jõudehetked ning tulemusena ülehinnatakse projekti üldist töökoormust (Helle et al. 2006).

Projektipõhisele õppele jagatavate kiidusõnade kõrval hoiatatakse mitmes uuringus, et projektipraktika võimaluse pakkumine võib administratiivse poole pealt vaadatuna olla üsna ajamahukas, seda nii projektipõhiseks õppeks sobiva praktika leidmise, meeskonna komplekteerimise kui ka hilisema juhendamise ja kaasamise vaatevinklist (Helle et al. 2006; Lee et al. 2014). Et olukorda leevendada, on loodud erinevaid virtuaalseid praktikakeskkondi. Üks neist on *Virtual Internship Author (VIA)*, kus päriseluliseks disainitud projektid viiakse ellu virtuaalkeskkonnas (Tawfik, Graesser, ja Love 2020). Erinevate võimalustega virtuaalseteks suhtlusteks, arutlusteks, analüüsimisteks ja osaliselt etteprogrammeeritud tagasisidestamise keskkond võib olla küll abiks olukorras, kus projekti ei ole võimalik päriselus praktika raames ellu viia, kuid pigem on see arvutimängu laadne lahendus, mis reaalses elus toimuvat tegevust tõenäoliselt siiski asendada ei suuda. Nii nagu praktiline elu ise, puudutab ka projekti raames lahendatav ülesanne sageli erinevaid vajalikke teadmisi ja oskusi ning nende omavahelist koosmõju. Kunstlikult loodud ülesanne võib küll püüda seda järele aimata, kuid päriselulist tundmatut muutujat tõenäoliselt siiski genereerida ei suuda ja lõppkokkuvõttes on tegu taaskord lihtsalt ühe kunstlikult tekitatud ühiselt gruppitööna tehtava koduse ülesandega, mis ei kanna projektipraktika eesmärke.

Mitmetes uuringutes rõhutatakse, et praktika ei paku tänuväärset õppimisvõimalust mitte üksnes üliõpilasele, vaid on kolmepoolne (tudeng, ülikool, ettevõtte) võimalus edulooks. Lisaks praktilise kogemuse saamise võimalusele peetakse väga oluliseks ka teooria ja tegeliku elu vaheliste seoste loomist, kusjuures seda kõigi osapoolte vaatevinklist vaadatuna (Cord et al. 2010). Kui tudeng saab projekti käigus oma erialaseid oskusi täiendada ning ülikool tagasisidet õppekavades pakutavale, siis ettevõtte poolseks kasuks loetakse (lisaks mõningasele lisatööjõu kasutamise võimalusele) üliõpilaste kaudu ligipääsu värskele ideele ja teabele ning põhitöötajate juhendamisoskuste arendamise võimalust (Kapoor ja Gardner-McCune 2019). See muidugi eeldab, et ettevõtte panustab oma aega ja tähelepanu projektimeeskonnaga toimetamisse. Tähtsusetu ei ole ka võimalus potentsiaalseid tulevikutöötajaid projekti käigus pikemalt jälgida ning hinnata nende töökohale sobivust ilma et ettevõtte seoks end pikaajaliste lubadustega. Oluline on ka organisatsiooni mainekujunduslik aspekt nii avalikkuse, akadeemilise ringkonna kui ka üliõpilaskonna

hulgas. Praktikaprojektid soodustavad tihedamat seost haridusasutuse ja ettevõtete vahel ning on tudengitele inspiratsiooniks allikaks oma ettevõtte loomisel (Weible 2009). Haridusasutused omakorda saavad võimaluse edasiste koostööprojektide tekkeks.

Autor peab oluliseks rõhutada, et lähtudes eeltoodust on projektipraktika väga tänuväärne võimalus nii tulevikuoskuste rakendamiseks kui ka üliõpilaste haaratuse suurendamiseks. Projektipraktikat saab korraldada ka väikestes või spetsiifilisemas valdkonnas toimetavates ettevõtetes, kuhu klassikalises mõttes praktikanti võtta ei ole mõistlik või võimalik. Projektipraktika on ettevõtetele suurepäraseks koostöö võimaluseks aktiivsete ja värskete ideedega noorte spetsialistidega saamaks lahenduse mõnele konkreetsele teemale, mis võib-olla muidu jääksid ootele. Seega tuleb akadeemilise ja tööelu sümbioosi, projektipraktika võimalust, ettevõtlusringkondades just väikeettevõtteid silmas pidades rohkem tutvustada, et julgustada erinevate juba toimunud projektipraktikate näidetel uute ideede tekkimist ning projektipraktika suunas mõtlemist.

Eelnevates alapeatükkides toodud varasemate uuringute põhjal on töö autor loonud alljärgneva teemade loetelu, millest lähtuvalt analüüsib bakalaureusetöö empiirilises osas tulevikuoskuste rakendamist ja üliõpilaste haaratust Tartu Welcome Centre projektipraktikal.

1. Tulevikuoskused (Davies et al. 2011; Geisinger 2016; HTM 2020; Kutsekoda 2016; World Economic Forum 2020):
  - 1.1. Digipädevus
  - 1.2. Koostöö oskused, sotsiaalne kompetents
  - 1.3. Enesejuhtimine, stressitaluvus
  - 1.4. Analüütiline ja kriitiline mõtlemine
  - 1.5. Seostamisoskus
  - 1.6. Eneseväljendus, mõjus
  - 1.7. Kohanemine ja loovus
  - 1.8. Probleemide lahendamine
2. Üliõpilaste haaratus (Lawson ja Lawson 2013; Uiboleht ja Karm 2020)
  - 2.1. Emotsionaalne haaratus
  - 2.2. Tunnetuslik haaratus
  - 2.3. Käitumuslik haaratus

## **2. Empiiriline uuring tulevikuoskuste rakendamisest ja üliõpilaste haaratusest Tartu Welcome Centre projektipraktikal**

### **2.1. Tartu Welcome Centre projektipraktika**

Tartu Welcome Centre (Tartu Välismaalaste Teenuskeskus, edaspidi Teenuskeskus) on 2019. aastal Tartu linna, Tartu Ülikooli ja Eesti Maaülikooli poolt loodud mittetulundusühing, mille eesmärgiks on Tartusse ja Lõuna-Eestisse saabuvate välismaalaste toetamine kohaliku eluga kohanemisel ning ühiskonnas ametlike toimingute teostamisel. (Tartu Välismaalaste Teenuskeskus 2020) Koostöös Tartu linnaga viib Teenuskeskus läbi Euroopa Sotsiaalfondi ja Siseministeeriumi projekti „Uussisserändajate kohanemise toetamine“, mis annab täiendava rahastamise abil võimaluse avalike teenuste (isikukoodi taotlemine, elukoha registreerimine, bussikaardi isikustamine) pakkumiseks Teenuskeskuses.

Praktikaprojekt kutsuti ellu eesmärgiga pakkuda eelkõige äsja Tartusse saabunud välistudengitele, kes suure tõenäosusega jäävad ühiskonnas kehtivate piirangute tõttu isolatsiooni, veebipõhiste ürituste kaudu tuge ning akadeemilisse perre kaasatuse võimalust. Kuna Teenuskeskuse enda vähene tööjõuressurss ei võimaldanud regulaarselt toimuvate seminaride sarja loomist, sai üliõpilaste ülesandeks luua inglise keelne veebipõhine ürituste sari, mille käigus pakkuda osalejatele teavet kohaliku keele, kultuuri, erinevate probleemidega toimetuleku jms kohta kaasahaaraval viisil, arvestades nii tudengite endi kui ka osalejate soove ja ettepanekuid.

Projekti käigus ette tulevate ülesannete ja ürituste temaatiline mitmekesisus andis võimaluse projektis osalejatel endale meelepärane või huvi pakkuv tegevus leida. Samas ei saanud tegemata jääda ka vähem huvitavad ülesanded, kui need olid sarja eetrisse mineku huvides vajalikud. Projektisisene keel oli inglise keel ning tegevused toimusid omavahelises koostöös. Meeskonnatöö käigus puututi kokku erinevate sotsiaalmeedia teavitus- ja arenduslike tegevuste, ürituste sisuloo ning läbiviimise, tehnilise toe pakkumise ja ette tulevate jooksvate ülesannete lahendamiseks.

Projektis osalesid viis Tartu Ülikooli tudengit neljast erinevast rahvusest ja erinevatest õppekavadest, -astmetest ning projekti käigus viidi Zoom keskkonnas läbi 19 seminari neljal põhiteemal, milleks olid eesti keel, kohalik kultuur ja kombestik, kohalik köök, praktilised nõuanded Tartu eluga kohanemiseks.

Projektis osalenud tudengid andsid nõusoleku osaleda ka järgmise projektimeeskonna sissejuhatavatel kohtumistel ning vajadusel ka edaspidistes toimingutes mentoritena, et

jagada saadud kogemust ning tekkinud ideid edaspidise tarbeks uue projektimeeskonna paremate tulemuste saavutamiste huvides. Uue projektipraktika meeskonna tähelepanu tõmbamiseks ja projekti tutvustamiseks lõi eelnev meeskond oma projektipraktika kogemust välja tuues kolm erinevat reklaampostitust sotsiaalmeedias jagamiseks.

## **2.2. Uurimismeetod ja valim**

Erinevalt pikema ajalooga protsessidest, praktikast ja projektipõhisest õppimisest, on nendega võrreldes lühema ajalooga projektipraktikaga seonduvaid teemasid varasemalt vähem uuritud. Mitmetes projektipraktikat puudutavates uuringutes on keskendutud ühe konkreetse õppekava tudengite läbitud projektipraktikatele ning selle käigus omandatud oskustele, kasutades analüüsiks kvalitatiivseid uuringumeetodeid ning kombineerides dokumendianalüüsi, enamasti praktikajärgse tagasiside või aruannete analüüsimist, täiendavalt valikuliselt struktureeritud või poolstruktureeritud intervjuudega (Cord et al. 2010; Johari ja Bradshaw 2008).

Dokumendianalüüsil on võrreldes teiste kvalitatiivsete uurimismeetoditega nii eeliseid kui piiranguid. Eelisteks peetakse eelkõige selle meetodi efektiivsust (andmete kogumise asemel tegeletakse andmete valimisega) ja kättesaadavust (meid ümbritseb palju infot kandvaid dokumente), aga ka kuluefektiivsust (andmeid kandvad dokumendid on juba loodud) ning stabiilsust (uurimisprotsess ei mõjuta uuritavaid dokumente). (Bowen 2009) Samas on aga ka piiranguid, nagu näiteks ebapiisav detailsus (dokumendid on koostatud muul otstarbel), raskesti kättesaadavus (juurdepääsu võidakse piirata) ning kallutatud selektiivsus (dokumendid on vastavusse viidud dokumendi tekke hetke suunitlusega), kuid neid peetakse pigem võimalikeks vigadeks kui suurteks puudusteks. Kokkuvõttes leitakse, et arvestades dokumendianalüüsi tõhusust, eriti kulutõhusust, pakub dokumendianalüüs eeliseid, mis kaaluvad üles võimalikud piirangud.

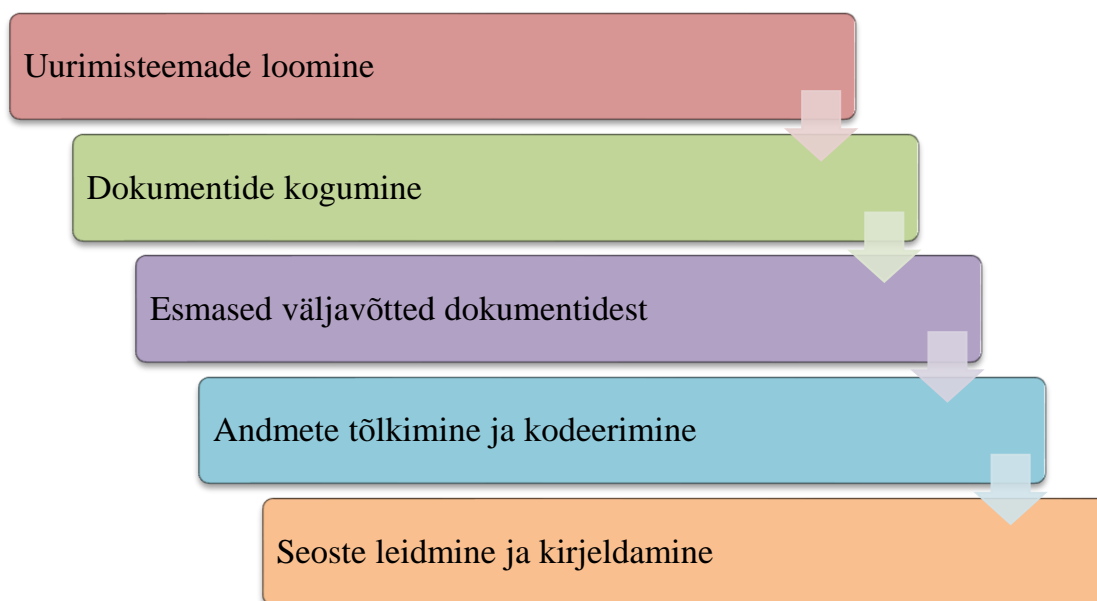
Käesoleva bakalaureusetöö puhul kasutab autor dokumendianalüüsi meetodit, mille kasuks otsustamisel sai määravaks asjaolu, et Tartu Ülikooli vastava õppeaine lõpparuande koostamise juhend, mis on välja toodud lisas A, suunas tudengeid oma projektipraktika kogemust analüüsima just tulevikuoskustest lähtuvalt ning projekti käigus loodud reklaammaterjali koostasid tudengid ka pigem mitte erialase kogemuse omandamist silmas pidades. Seega kattub olemasolevate dokumentide fookus käesoleva tööga ja analüüsitavad dokumendid on piisava detailsusega ning seetõttu on nii asjakohane kui ka ressursisäästlik tudengite poolt juba loodud dokumente käesoleva uurimuse tarbeks süstemaatiliselt

analüüsida. Lisaks haakub käeoleva tööga ka seisukoht, et dokumendianalüüs sobib eriti hästi kvalitatiivsete uuringute puhul, mis kirjeldavad ühte konkreetset nähtust, sündmust, organisatsiooni või programmi, kuna dokumentide analüüsimisel puudub kvalitatiivse uurija kohaloleku võimalik moonutav mõju käitumistele, hoiakutele või tunnetele (Bowen 2009).

Dokumendianalüüsi meetodi abil selgitab autor välja tulevikuoskuste rakendamise ja üliõpilaste haaratuse Tartu Welcome Centre projektipraktikal, analüüsides projektis osalenud tudengite poolt koostatud kahte tüüpi dokumente, projekti aruandeid ja projekti reklaammaterjale, mille koondtabel on leitav lisas B. Kuna projektimeeskonnas on vaid viis liiget, on uuringus osalejad jäetud konfidentsiaalsuse tagamise eesmärgil anonüümseks ning esitatakse edaspidi koodnimetustega Tudeng A, B, C, D ja E. Samal eesmärgil ei kuulu käesolevas bakalaureusetöös analüüsitavad reklaammaterjalid koos nende esmase sisendi andjatega ja aruanded avalikustamisele, sest vastasel juhul oleks võimalik isikute seostamine analüüsitavate dokumentidega, mis sisaldavad isiklikku laadi mõtteid ja tundeid.

TWC projektipraktikal osalenud tudengid koostasid ja esitasid individuaalse projektipraktika aruande ülikoolile 2021. aasta jaanuaris. Projektipraktika lõpparuannete koostamise hetkel ei olnud tudengid teadlikud sellest, et aruandeid analüüsitakse hiljem käesolevas uurimuses. Seega on tegemist nn puhta materjaliga, mis ei ole kallutatud võimalikust soovist jätta projektipraktika tellijale/juhendajale muljet. 2021. aasta märtsis küsis töö autor projektis osalenud tudengitelt luba kasutada nimetatud aruandeid käesoleva töö raames tehtava analüüsi tarbeks ning kõik viis projektis osalenud tudengit saatsid töö autorile oma aruanded. Lisaks eelpool toodud aruannetele analüüsib töö autor ka tudengite poolt 2021. aasta jaanuaris loodud reklaammaterjali, kolme personaalse sisuga plakatilaadset pöördumist, mis loodi järgmise projektipraktika meeskonna värbamisel tudengitele tähelepanu köitmiseks, et näidata võimalikele uutele meeskonnaliikmetele projektis juba osalenud tudengite hinnangul projektist saadud olulisema isikliku arenguvõimaluse erinevaid aspekte. Sisend reklaammaterjalide loomisel tuli igalt reklaamis osalejalt personaalselt ning seejärel löid tudengid meeskonnatööna ühtse terviku, et vältida liigset kattuvust edastatava info osas. Kõik eelpool nimetatud analüüsitavad dokumendid on inglise keeles, kuna analüüsitava projekti keel oli inglise keel.

Dokumendianalüüsi käigus vaadatakse dokumente süstemaatiliselt läbi eesmärgiga uurida neis olevaid andmeid, leidmaks tähendused ja seosed, et mõista käsitletavat teemat (Bowen 2009). Käesoleva töö dokumendianalüüsi protsessi kirjeldab alljärgnev joonis:



Joonis 3. Dokumendianalüüsi protsess

Allikas: Autori koostatud

Varasemate uuringute põhjal käesolevas töös uuritavate teemade loetelu loomise ning dokumentide kogumise järgselt leidis käesoleva töö autor dokumentidest vastavalt teemade loetelule esmased andmed, teostas esmase kodeerimise ning sellele järgnes valitud andmete tõlkimine ja süstematiseerimine. Andmeanalüüsi kokkuvõttev väljavõte on toodud lisas C. Andmete süstematiseerimise järel sai võimalikuks teemadest lähtuvalt erinevate seoste leidmine ja kirjeldamine.

Järgmises alapeatükis toob autor välja analüüsi tulemused ja kokkuvõtted tulevikuoskuste rakendamisest ning üliõpilaste haaratusest TWC projektipraktikal.

### **2.3. Tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus Tartu Welcome Centre projektipraktikal**

Esimene uuringus käsitletav teemaplokk on erialast mittesõltuvad tulevikuoskused, mis on omakorda jagunenud kaheksaks tulevikuoskuseks, mille rakendamist Tartu Welcome Centre projektipraktikal vaatlame. Dokumendianalüüsi käigus leitud andmete süstematiseerimisest tulenev alljärgnev tabel annab süsteemse ülevaate TWC projektipraktikal rakendatud kaheksast erialast mitte sõltuvast enim nõutud tulevikuoskusest, mis väljenduvad erinevates protsessides, tegevustes ja omadustes.

Tabel 2

*Teema 1: Tulevikuoskuste rakendamine Tartu Welcome Centre projektipraktikal*

<b>Tulevikuoskus</b>	<b>Protsessid, tegevused ja omadused, mille raames tulevikuoskust rakendatakse</b>
1.1.Digipädevus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uue meedia kirjaoskus (sotsiaalmeedia tegevuse administreerimine, planeerimine, turundus, analüüs)</li> <li>• töö erinevate rakendustega (Facebook, Zoom, PowerPoint, Quizlet, WhatsApp, e-kirjad)</li> <li>• virtuaaltöö (virtuaalne koostöö, virtuaalõpe)</li> <li>• töö kaameraga (valgus, heli, pilt, töötlus)</li> </ul>
1.2.Koostöö oskused, sotsiaalne kompetents	<ul style="list-style-type: none"> <li>• koostöö ja meeskonnatöö</li> <li>• sotsiaalne intelligentsus</li> <li>• kultuuriline mitmekesisus</li> </ul>
1.3.Enesejuhtimine, stressitaluvus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ajaplaneerimine</li> <li>• pingega toimetulek</li> <li>• emotsioonide juhtimine</li> </ul>
1.4.Analüütiline ja kriitiline mõtlemine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analüütiline mõtlemine</li> <li>• tegevuste analüüs</li> <li>• tulemuste analüüs</li> </ul>
1.5.Seostamisoskus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• järeltulemuste tegemine</li> <li>• suure pildi nägemine</li> </ul>
1.6.Eneseväljendus, mõjus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• enesekindlus</li> <li>• eneseväljendus</li> <li>• suhtlemisoskus</li> </ul>
1.7.Kohanemine ja loovus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kohanemine</li> <li>• loovate lahenduste leidmine</li> <li>• sisuloome, kujundus</li> </ul>
1.8.Probleemide lahendamine	<ul style="list-style-type: none"> <li>• analüüsitud probleemide lahendamine</li> <li>• jooksvate probleemide lahendamine</li> </ul>

Allikas: autori koostatud



Järgnevalt tutvustab autor kaheksa uuritava tulevikuoskuse rakendamist kõne all oleva projektipraktika käigus detailsemalt. Kõik vaatluse alla võetud kaheksa tulevikuoskust on tudengite projektipraktika aruannetes kajastust leidnud, kuid teistest tulevikuoskustest eristuvad selgelt kaks, digipädevus ning koostöö ja sotsiaalne kompetents, pälvides mõlemad võrdselt, kuid teiste tulevikuoskustega võrreldes ligi kahekordset mainimissagedust. Lähtudes TWC projektipraktika eesmärgist, luua meeskonnana välismaalaste kohanemist soodustav veebipõhine seminaride sari, on täiesti asjakohane ning eeldatav selles projektis osalejate rohke kokkupuude digipädevuste ja koostööoskustega projekti raames ning nimetatud oskuste rakendamist ja arendamist kinnitavad analüüsitavates dokumentides kõik projektis osalenud tudengid. Eneseanalüüsi käigus välja toodud rakendatud oskuste, saadud kogemuste ja omandatud teadmiste nüansid on küll erinevad, aga üldine suundumus on sarnane ning nimetatud kahe tulevikuoskuse kohta on dokumentides enim üksikasjalikke selgitusi antud ning enda tegevusi analüüsitud ja ka neist lähtuvaid tulevikuplaane tehtud.

- **Digipädevus**

Kuna projekti käigus loodi meeskonnatööna veebipõhiste seminaride sarjad, said kõik projektis osalenud tudengid praktiseerida veebipõhisele õppele iseloomulikke võtteid ja vahendeid ning nii mõnelgi juhul oli projektipraktika raames loodud ettekande esitlemine tudengile esmakordne kogemus ning mõnel juhul ka projektiga liitumise üks põhjustest.

*„Projektis osalemise käigus tahtsin muu hulgas end kurssi viia virtuaalõppe erinevate tehnoloogiliste vahenditega nagu näiteks Zoom. Usun, et mu eesmärgid on saavutatud, sest mõistan nüüd paremini virtuaalõppe kontseptsiooni ning selle plusse ja miinuseid.“* (Tudeng B, Dokument B, siin ja edaspidi autori tõlge)

Kuigi võib tunduda, et tänapäeva noorema põlvkonna tudengid on sotsiaalmeedias igapäevaselt toimetamas ning sellega seonduvad oskused on justkui loomupärased, on tegelikkuses siiski oluline vahe kas kasutada sotsiaalmeediat isiklikuks otstarbeks igapäevase suhtlusvahendina või kasutada seda sihiteadlikult ja planeeritult meeskonna ühise eesmärgi nimel projekti huvides. Viimane eeldab spetsiifilisemaid oskusi, läbimõeldumat sisu ja lähenemist ning seda tajusid ka projektis osalenud tudengid, kes tõid sotsiaalmeedia puhul välja nii aja- kui ka tegevuste planeerimist, õige sihtgrupi ja suhtluskanalite leidmist, jagatava info ja visuaalide sobivust ning tõhusust.

*„Kuigi sotsiaalmeedia ajastul on uue meedia kirjaoskus tõesti väga vajalik, oli see minu jaoks uus asi. Ma püüdsin leida võimalusi meie seminaride tutvustamiseks, et kaasata*

*neisse rohkem inimesi ja kuigi mu oskused selles vallas paranesid, võtan ma tulevikus rohkem aega, et need kompetentsele tasemele tõsta.*“ (Tudeng B, Dokument B)

*„Kuna mina haldasin projekti sotsiaalse meedia poolt, tuli mul õppida toime tulema visuaalidega ning võtta ka sisulooja ja toimetaja roll, samuti tuli mul end kurssi viia Facebooki uue administraatori vaatega.*“ (Tudeng D, Dokument D)

- **Koostöö oskused, sotsiaalne kompetents**

Analüüsitava projektis oli väga suur rõhk meeskonnatööl ja koostööl ning selle olulisust projektipraktikas on kinnitanud ka mitmed varasemad uuringud (Cord et al. 2010; Kapusuz ja Can 2013; Kokotsaki et al. 2016). Analüüsitava projektis ning selle meeskonnas on koostöö ja sotsiaalse kompetentsi vaatevinklist kaks iseloomulikku tunnust – interdistsiplinaarsus (projektis olid esindatud kolme valdkonna tudengid ning loodud seminarid tutvustasid väga erinevaid tudengite erialadest sõltumatuid teemasid) ja multikultuursus (projekti liikmed olid neljast erinevast rahvusest ning sihtgrupp, kellele veebipõhiseid seminare loodi, oli kultuuriliselt väga mitmekesine). Seetõttu on ka ootuspärane, et koostöö ja sotsiaalse kompetentsi osa tulevikuoskuste rakendamisel sai projektis osalenud tudengite poolt rohkelt kajastamist ning kultuurilise mitmekesisuse kogemuse tõid välja kõik projektis osalenud tudengid.

*„See projekt võimaldas meil näha kõiki meeskonnatöö aspekte ning aru saada, et mitte kõik ei saa alati olla perfektne, alati on võimalik midagi täiustada. ... Kõige olulisem oli kultuurilise mitmekesisuse kogemus, sest ma ei ole kunagi meeskonnas töötanud.*“ (Tudeng A, Dokument A)

Tudengite jaoks on projektipraktikal osalemise üks olulisi väärtusi reaalse tööeluga seonduva kogemuse saamine enne tööturule sisenemist, et olla edaspidi ette tulevateks väljakutseteks paremini valmistunud. Tänu TWC projektipraktika tugevale koostöö suunitlusele on kõik projektis osalenud selles vallas ka kogemusi ning teadmisi omandanud.

*„Meeskonnatöö vähem emotsionaalse osana omandasin ma ühe väga kasuliku nipi: kui sul on vaja, et kogu meeskond oleks millegagi nõus, on kõige tõhusam esitada küsimus JAH/EI vormis (näiteks küsimus 'Kas sa oled sellise kujundusega nõus?' on palju tõhusam kui 'Milline kujundus võiks olla?') Avatud küsimusega ei saa enamasti sarnaseid vastuseid, aga JAH/EI küsimus viib kiirele kompromissile.*“ (Tudeng C, Dokument C)

*„Oskus toime tulla erinevatest kultuuridest pärit kooslustega sai projekti jooksul väga oluliseks, kuna ka meie auditoorium koosnes erinevatest riikidest pärit välistudengitest. Vahel*

*oli raske leida ühist keelt, sest kõik olid nii erinevad. Selles osas tahan ma ka tulevikus endaga rohkem tööd teha.*“ (Tudeng B, Dokument B)

- **Enesejuhtimine, stressitaluvus**

Projektipraktikal kogetav suhteliselt suur vabadus oma aja ja tegevuste planeerimisel annab võimaluse arendada erinevaid enesejuhtimise külgi, olgu selleks siis kas ajaplaneerimine või hoopis ülesannete kuhjumisest või muudest põhjustest tuleneva stressiga toimetulek ning seda kõike turvaliselt koos toetava meeskonna ja juhendajaga ning nende abil ka ette tulevaid raskusi ületada. Juhendaja ja meeskonnakaaslaste pakutavat emotsionaalset tuge ja julgustust on sarnaselt käesoleva uuringu tulemustele ka varasemates uuringutes positiivselt mainitud (Johari ja Bradshaw 2008). Käesoleva projekti raames tõi enesejuhtimise ja stressi taluvuse vaatevinklist enamuse tudengeid välja ajaplaneerimise ja pingega toimetuleku ning analüüsisid lisaks enda tegemistele, tulevikku kaasa võetud oskustele või nende täiustamise plaanidele ennast ka üsna isiklikult ja sügavalt.

*„Mis puudutab isiklikku arengut, siis ma sain paremaks probleemide lahendamises, rahvusvahelises meeskonnas töötamises, ajaplaneerimises ja muutusin paremaks suure pildi nägemises. Ma võin nüüd enesekindlalt olla kaamera ees või taga, kujundada lihtsamaid visuaale, käsitleda kaamerat jne, sest ma sain üle oma hirmudest ja usun endasse rohkem.*“ (Tudeng E, Dokument E)

*„See (projektipraktika – autori täpsustus) on väljakutsuv, kuid rahuldust pakkuv, stressirohke, kuid samas naeruga täidetud. Iga päevaga ületasin järjekordse hirmu, järjekordse väljakutse oma meeskonnakaaslaste ja juhendaja seltsis.*“ (Dokument H)

- **Analüütiline ja kriitiline mõtlemine, seostamisoskus**

Analüütilist ja kriitilist mõtlemist rakendasid tudengid uuritava projekti käigus iganädalastel koosolekutel analüüsides oma tegevusi ning nende tulemuslikkust, andes meeskonnaliikmetele teada toimunud seminaride tulemustest nii osavõtjate arvu, jagatud sotsiaalmeedia postituste leviku kui ka seminaril kasutatud meetodite, võtete ja vahendite edukuse seisukohtadest lähtuvalt ning puuduste või probleemide korral tehti vajadusel vastavalt saadud kogemustele ja teadmistele oma tegevustes ja plaanides muudatusi.

*„Me võtsime tulemusi arvesse ja püüdsime end järgmine kord parandada (näiteks tegime rohkem reklaami).*“ (Tudeng A, Dokument A)

*„Turundus on piisavalt mahukas tegevus ning me oleksime pidanud leidma viisi, et vabastada üks isik muudest kohustustest selleks, et ta saaks vaid turundusega tegeleda.“*

(Tudeng C, Dokument C)

*„Praktika käigus sain ma aru turunduse põhikontseptsioonist, reklaamides meie seminare erinevates sotsiaalmeedia gruppides. ... Alguses ma lihtsalt püüdsin meie seminare jagada, aga siis sain ma aru, et see ei anna soovitud tulemust. Seega pidin ma oma oskused ümber hindama ja püüdma inimesi kaasata kasutades muid tehnikaid. Tulemus oli positiivne, kuna mul õnnestus meie seminaridel suhelda rohkemate inimestega“* (Tudeng B, Dokument B)

- **Eneseväljendus, mõjus**

TWC projektipraktika jooksul viidi läbi 19 erinevat seminari ning iga seminari läbiviimise juures oli reaalses tegevuses vähemalt kaks tudengit, ettevalmistusfaasis rohkem. Seega said kõik projektipraktika meeskonna liikmed kasutada võimalust eneseväljendamisega seotud oskuste rakendamiseks või praktiseerimiseks. Sageli ei ole küsimus teadmiste või oskuste puudumises vaid hoopis enesekindluses ning varasema sarnase kogemuse olemasolus. Seetõttu on hea tõdeda, et enamus tudengitest mainis väärtusliku kogemuse saamist nii eneseväljenduoskuse kui ka enesekindluse valdkonnas. Nii nagu ka varasemates uuringutes, tuvastasid kõnealuse projektipraktika järgse eneseanalüüsi käigus mitmed tudengid endas kas mõne tugevuse või nõrkuse ning nõrkuse avastamise puhul leiti, et protsess selle parandamise suunal algas juba praktika jooksul (Cord et al. 2010). Samuti saab käesoleva uuringu põhjal kinnitada varasemas uuringus välja toodud projektipraktika erialase mõjuna seda, et praktika läbimine julgustab tudengeid avarama pilguga ringi vaatama ning isikliku arengu osas kasvas teadlikkus enda ametialastest ootustest ning ka enesekindlus (Kapoor ja Gardner-McCune 2019).

*„Minu suurim saavutus oli see, et ma muutusin enesekindlamaks. Alguses olin ma üsna kartlik, kuna arvasin, et ma teen rääkides vigu, kuid siis mõistsin, et see ongi minu õppetund. Minu inglise keele oskus ei olnud enne projektipraktikat nii hea, aga see paranes aja jooksul ja ma olen nende edusammudega rahul.“* (Tudeng A, Dokument A)

*„See oli mulle heaks õppetunniks, et tuleb olla enesekindel ja mitte karta oma arvamust avaldada või ka eksida. ... Ja muidugi suhtlemis- ja esinemisoskused. Ma olen nüüd võimeline seminari läbi viima ning tunnen ennast oluliselt enesekindlamalt.“* (Tudeng E, Dokument E)

*„Projekt andis mulle enesekindlust ja rahulolu ning teadmise, et ka õpetamine võõrkeeles võib olla minu teema.“* (Dokument F)

- **Kohanemine ja loovus**

Kuna suur osa tegevusi ja olukordi oli meeskonnaliikmete jaoks uued, tuli nii erinevate olukordade, inimeste ja ülesannete muutumisega kohanemist ning ka loovuse kasutamise vajadust selles projektis sageli ette. Seda kinnitavad ka projektis osalejate arutlused, kus kõik on ära märkinud kohanemist ja loovust puudutavad aspektid.

*„Eesti keele sari muutus aja jooksul vähem populaarseks, seega tuli meil keskenduda teistele ülesannetele. Nii otsustasin kaasa lüüa Life-hacks seerias, sest see sobis kõige rohkem minu taustaga. Seda sarja oli ka kõige huvitavam läbi viia, kuna mu varasemad kogemused olid väga kasulikud ja mul õnnestus mitmeid tudengeid erinevatel teemadel aidata.“* (Tudeng B, Dokument B)

*„Ma muutusin kirglikumaks andmete ja nende tõlgendamise vallas, teisisõnu programmeerivas mõtlemises ja samal ajal sain kasutada enda loomingulist külge, mis on küll olemas, kuid mida ma harva kasutan.“* (Tudeng E, Dokument E)

- **Probleemide lahendamine**

Probleemide lahendamise oskust said samuti kõik tudengid rakendada ja arendada, olgu selleks siis varasemalt läbi arutatud ning parandamist või teistmoodi lähenemist vajavad või hoopis ootamatult tekkinud ja kiiret lahendust vajavad probleemid. Mõned probleemid jäidki projekti lõppemise tõttu lahendamata, kuid said siiski läbi mõeldud ning vajalik teadmine kogemuse näol tuleviku tarbeks ka nii omandatud.

*„Töökoormus erinevate meeskonnaliikmete vahel ei olnud kindlasti võrdne. Järgmine kord peaks kindlasti tegema parema plaani ja juba alguses erinevates asjades kokku leppima.“* (Tudeng A, Dokument A)

*„Ma toetasin meie meeskonna liidrit ja aitasin tal kiiremini kompromissideni jõuda ning olla otsustavam. Ma arvan, et me toimisime meeskonnana kokkuvõttes hästi.“* (Tudeng C, Dokument C)

*„See kogemus aitas mul tutvuda veebiürituste korraldamise ja sellega seotud tehniliste raskustega ning nende lahendamisega piiratud aja jooksul.“* (Tudeng D, Dokument D)

Teine uuringus käsitletav teemaplokk on üliõpilaste haaratus projektipraktikal. Kui haaratust on võimalik jagada kolmeks – emotsionaalne, tunnetuslik ja käitumuslik (vt joonis

1), siis tegelikkuses on tudengite haaratusele viitavad hetked analüüsitavates dokumentides omavahel läbi põimunud ning võivad puudutada mitut haaratuse osa. Nii näiteks võiks paigutada mõttekillu „*Olime seminarides olemas juhuks, kui ettekandjal oleks abi vaja läinud või oleksime saanud ettekandjat täiendada.*“ (Tudeng A, Dokument A) nii emotsionaalse haaratuse (meeskonda kuuluvustunne), tunnetusliku (kaasamõtlemine) kui ka käitumusliku haaratuse (ajaline panus) alla. Kuna haaratuse kolm erinevat osa on omavahel tihedalt seotud ning mõjutavad üksteist, ei olegi oluline väga täpselt kindlaks teha, millist haaratuse osa tegevus puudutab, vaid oluline on kindlaks teha projektipraktika raames üldine üliõpilaste haaratuse soodustamine. Samas tuleb aga märkida, et kõikide tudengite puhul said kõik kolm haaratuse osa puudutatud ning meeskonna kokkuvõttes said kõik kolm erinevat haaratusele lähenemist võrdselt kajastust. Alljärgnev tabel 3 annab ülevaate üliõpilaste haaratusele viitavatest erinevatest tunnustest, mis tudengid oma TWC projektipraktika aruannetes ning reklaammaterjalides välja tõid.

Tabel 3

*Teema 2: Üliõpilaste haaratus Tartu Welcome Centre projektipraktikal*

Haaratus	Üliõpilaste haaratust mõjutavad protsessid ja tegevused
2.1. Emotsionaalne haaratus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kuuluvustunne ning selle süvenemine</li> <li>• isiklik huvi</li> <li>• ühised arutelud</li> <li>• tuleviku osas huvi tekkimine</li> </ul>
2.2. Tunnetuslik haaratus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kaasamõtlemine</li> <li>• tagasiside andmine</li> <li>• vajalik olemine, abistamine</li> <li>• psühholoogiline panus</li> </ul>
2.3. Käitumuslik haaratus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ajaline panus</li> <li>• õpitu rakendamine</li> <li>• pingutamine</li> <li>• korrektuurid edasises tegevuses</li> </ul>

Allikas: autori koostatud

Projektipraktika on tänuväärne võimalus mõjutada üliõpilase emotsionaalset haaratust ning seda juba enne projekti algust, sest erinevate projektide hulgast valib tudeng osalemiseks talle tõenäoliselt kõige huvipakkuvama projekti, seega saab üks emotsionaalse haaratuse märksõnadest, huvi, juba algselt kaasatud. Hiljem, projekti käigus ja meeskonnatöö raames, mis on ka projektipraktika üks tunnustest, saavad puudutatud ka emotsionaalse haaratuse teised märksõnad, milleks on kuuluvustunne ning arutlused. Eelnevad varasemad uuringud on jõudnud samale tulemusele, kinnitades, et projektipraktika raames kogetav tegevusvabadus, huvi ja tuleviku sihte silmas pidades asjakohane tegevus, mõjuvad positiivselt tudengi haaratusele (Kokotsaki et al. 2016; Lawson ja Lawson 2013).

- **Emotsionaalne haaratus**

*„Minu isiklik huvi oli saada täiendavat õpetamiskogemust üldiselt, aga ka spetsiifiliselt saada kogemust veebipõhise õppe osas, mis on äkki muutunud väga aktuaalseks.“* (Tudeng C, Dokument C)

*„Märkasin positiivset muutust meie grupidiinaamikas.“* (Tudeng B, Dokument B)

*„Iga korraga toetasime üksteist üha rohkem.“* (Tudeng A, Dokument A)

- **Tunnetuslik haaratus**

Üliõpilase tunnetuslikku haaratust saab vaadelda tema psühholoogilise panuse, kaasamõtlemissa või ka tagasiside andmise/saamise kaudu. Kui kaasamõtlemine oli läbiv teema kõikide projektis osalenud tudengite puhul, siis üks projektis osalenu kirjeldas ka järjepidevat psühholoogilist panust iseenesega töötamisel selleks, et meeskonna üldist head läbisaamist ja meeleolu hoida.

*„Kuna olen individualist ja üsna keevavereline, pidin pidevalt enesega tööd tegema, et ma kellelegi sõnadega liiga ei teeks ja ma andsin endast parima, et arvestada teiste tunnetega. Need isiklikud teemad on treenitavad ja testitavad vaid reaalse suhtluse olukordades ning arvestades mu sõbralikke suhteid meeskonnaliikmetega, võtan ma seda kui kinnitust isiklikust arengust.“* (Tudeng C, Dokument C)

- **Käitumuslik haaratus**

Haaratuse kolmas komponent, käitumuslik haaratus, avaneb üliõpilase ajalise panuse, pingutamise ning õpitu rakendamise kaudu. Kuna kõik tudengid olid projektis aktiivselt tegevuses, oli seminaride läbiviimise ning varasemalt õpitu rakendamise kaudu mõjutatud kõikide käitumuslik haaratus. Sarnaselt varasemate uuringute tulemustele jõudis nii mõnigi projektis osalenud tudeng projekti jooksul erinevaid tegevusi tehes ja olemasolevaid või ka

uusi teadmisi rakendades eneseanalüüsi käigus selgusele või täpsema sihi seadmiseni enda tulevikuplaanides (Cord et al. 2010; Johari ja Bradshaw 2008).

*„Kokkuvõttes oli projekt väga kasulik nii mitmelgi viisil väheste kogemustega tudengile nagu mina. Ma olen väga tänulik sellise võimaluse eest ning sooviksin ka edaspidi praktilistes projektides töötamist jätkata.“* (Tudeng E, Dokument E)

*„Kui ma olin segaduses oma eriala valikute osas, andis projekt selgema pilgu sellele, mida ma tahan oma karjääris saavutada.“* (Dokument H)

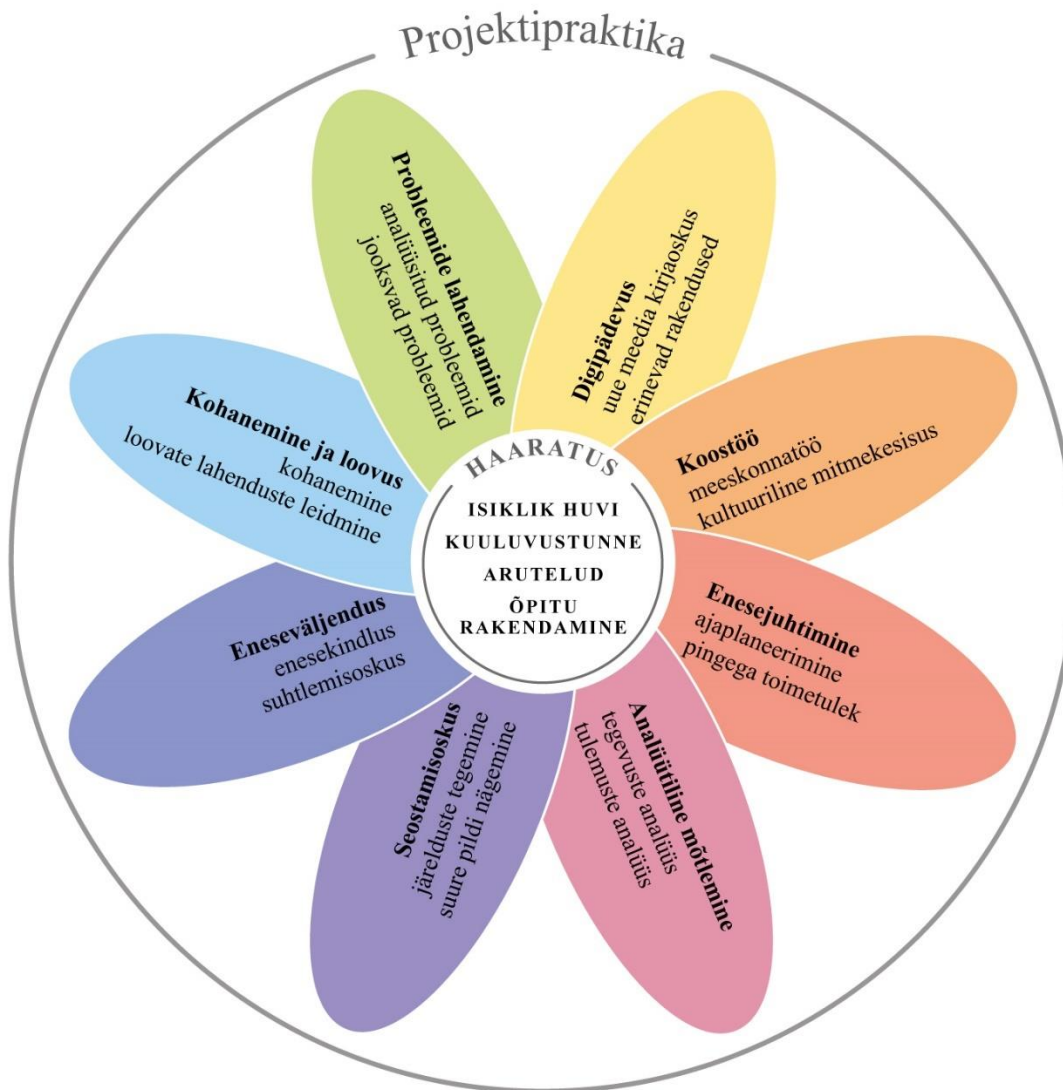
### **Tulevikuoskuste ja üliõpilaste haaratuse vahel ilmnenu seosed**

Tartu Welcome Centre projektipraktikat kirjeldavaid dokumente analüüsides tekkisid seosed nii erinevate projektipraktika käigus tehtavate tegevuste mõjule tulevikuoskuste rakendamisele ja arendamisele kui ka üliõpilaste haaratuse vahel. Nii nagu ka varasemalt mainitud, ei ole erinevate tegevuste kaudu tulevikuoskuste rakendamine või mõju haaratusele vaid ühe konkreetse oskusega seostatav või ühte kindlasse sektorisse paigutatav, sest erialaga mitteseotud tulevikuoskuste rakendamine ning haaratust väljendavad tegevused on omavahel läbipõimunud ja seotud ning võivad puudutada korraga mitut tulevikuoskust ja lisaks veel ka haaratust. Nii näiteks võib paigutada mõttekillu *„Ma täiendasin oma koostööoskusi meeskonnakaaslastega suheldes, osaledes meie koosolekutel ning lüües kaasa seminaride ettevalmistustega seotud tegevustes.“* (Tudeng B, Dokument B) nii erinevate tulevikuoskuste rakendamise (koostööoskused, eneseväljendus, enesejuhtimine) kui ka haaratust näitavate aspektide alla (kuuluvustunne, ühised arutelud, kaasamõtlemine, ajaline panus). Täites ühte ülesannet, saavad mitmed erinevad tulevikuoskused ja haaratuse aspektid mõjutatud. Seega on projektipraktika raames tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratuse soodustamine väga mitmekihiline, omavahel seotud ning üksteist mõjutav protsess, mille kasutegureid tuleb väärtustada ja rohkem praktikas rakendada ning tuleviku tarbeks ära kasutada.

Käesoleva töö käigus vaadeldud kaheksa tulevikuoskuse rakendamist ja üliõpilaste haaratust kirjeldab allolev joonis 4, kus on välja toodud TWC projektipraktika raames erinevate tulevikuoskuste peamised rakendamise võimalused ning üliõpilaste haaratust mõjutavad aspektid. Tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus projektipraktikal on üksteisega tihedalt seotud ning projektipraktikal tulevikuoskuste rakendamise käigus saab puudutatud ka üliõpilase haaratus ning vastupidi. Vastastikkuseid seoseid arvestades on



edaspidiseid projektipraktikaid võimalik teadlikumalt planeerida, soodustades just neid tegevusi, mis annavad võimaluse rakendada tulevikuoskusi ning mõjutavad samaaegselt ka üliõpilaste haaratust.



*Joonis 4.* Tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus Tartu Welcome Centre projektipraktikal

Allikas: autori koostatud

Käesoleva bakalaureusetöö raames tulevikuoskuste rakendamist ning üliõpilaste haaratust TWC projektipraktikal uurides on autor jõudnud mõlema teema osas sarnastele tulemustele võrreldes varasemate uuringutega ning on neid sarnasusi läbivalt uuringu

tulemuste kajastamisel ka välja toonud. Seega kinnitavad läbi viidud uuringu tulemused, et TWC projektipraktikal rakendati kõiki kaheksat vaadeldavat tulevikuoskust ning sealjuures oli mõjutatud ka kõikide projektis osalenud üliõpilaste haaratus. Seega tuleb projektipraktikat, kui tänuväärset võimalust nii tulevikuoskuste rakendamiseks kui tudengite haaratuse soodustamiseks, rohkem tutvustada nii tudengite kui ka ettevõtete hulgas, eriti pöörates tähelepanu väikestele ettevõtetele, kes klassikalises mõttes praktikanti enda juurde toimetama võtta ei saaks, küll aga saaks ajutise väikese meeskonna abil tehtud midagi, milleks tavaolukorras tööjõu ressursi ei piisa.

Projektipraktika teema edasiarendamisel näeb töö autor kahte võimalikku suunda ja vajadust. Ühelt poolt vajab täiendavat uurimist projektipraktika käigus meeskonnatöö raames tehtavate projektide saatus ilma projektipraktikata, st kas projektipraktika soodustab ettevõtte arenguid või tegevusi valdkondades, mis projektipraktikaga kaasneva täiendava meeskonna abita jääks tegemata või ootele. Teise mõttena juhib autor tähelepanu sellele, et vaatamata asjaolule, et erinevad varasemad uuringud analüüsivad kas ühte konkreetset praktikaprojekti või ühe õppekavaga seonduvaid projekte ning käesolevas projektis osalesid mitme õppekava tudengid ning ka projekti tegevus ei olnud vaid ühe õppekavaga seonduv, on erinevate projektipraktikate käigus rakendatavate tulevikuoskuste ning üliõpilaste haaratuse osas tulemused sarnased. Seega on teema edasiarendamise huvides vajalik edaspidi läbi viia täiendav uuring, et välja selgitada, kas projektipraktikal tulevikuoskuste rakendamine ning üliõpilaste haaratuse soodustamine on sõltuv või sõltumatu sellest, mis valdkonda projektis osalev tudeng või projekti käsitletav teemadering kuulub.

### **Kokkuvõte**

Tööturul toimuvad olulised muutused nii töö sisus kui ka vormis, mille käigus meeskonna suurused vähenevad, meeskonna juhid noorenevad ning tööelu muutub globaalsemaks ja mitmekesisemaks ning oluliselt on kasvamas projektipõhisus ja vabakutselisus. Tööturul toimetajatel on üha enam vaja erialast sõltumatuid tulevikuoskusi, millest enim kasvava vajadusega on kriitilise mõtlemise, probleemide lahendamise ja enesejuhtimise oskused. Haridusasutustel on vaja lisaks kriitilise/analüütilise mõtlemise arendamisele enim tähelepanu pöörata õppetöös uue meedia kasutuselevõtu, koostööd soodustavate praktiliste õppemeetodite ja interdistsiplinaarse õppe võimaluste arendamisele, et vähendada tööturul tekkinud saadaolevate ja vajaminevate oskuste vahelist lõhet. Lisaks

tulevikuoskuste omandamise soodustamisele, on akadeemilises vallas surve ka aktiivse õppe vajalikkuse suunas, mis soodustab tudengi haaratust ning aktiivset õppimist. Tudengi haaratust mõjutavad mitmed erinevad tegurid, näiteks huvi, kuuluvustunne, arutlused, tagasiside, pingutamine jms, mis tõstavad tudengi õppetööga seotud motivatsiooni ning mis ei pruugi tekkida vaid õppetööga seoses. Seega on oluline tähelepanu pöörata ka õppekavaväliste tegevustele ja keskkonnale, et moodustada ühine tudengite haaratust soodustav tervik.

Olles erinevate uuringute põhjal selgitanud tööturul toimuvaid muutusi ning nendest tingitud ootusi tulevikuoskustele, määratles töö autor varasematele uuringutele tuginedes kaheksa erialast sõltumatut tulevikuoskust, mille rakendamist projektipraktika raames uuringu käigus vaadelda. Käesolevas töös toodud varasemad uuringud näitavad, et eelpool nimetatud tulevikuoskuste vaatevinklist olulisi aspekte on üliõpilastel võimalik rakendada ja arendada projektipraktika raames, kus meeskonnatöö käigus rakendatakse juba varasemalt omandatud teadmisi ja õpitakse tegevuse käigus uusi teadmisi tegelikus lühiajalises töös konkreetse ja tervikliku tööülesande täitmisel, olles protsessi aktiivselt kaasatud ning saades seeläbi võimaluse ka haaratuse suurendamiseks. Projektipraktika on Eesti haridusmaastikul veel üsna vähe levinud, kuid seda enam on oluline nimetatud teemat lähemalt uurida ning võimalikke tulevikuoskuste rakendamise ja tudengite haaratuse suurendamise võimalusi tutvustada.

Käesoleva bakalaureusetöö autor osales 2020.-2021. õppeaasta sügissemestril Tartu Ülikooli ja Tartu Welcome Centre'ga koostöös õppeaine projektipraktika raames läbi viidud projektis nii projekti tellija kui ka asutuse poolse juhendajana. Eeltoodust lähtuvalt ning saadud kogemuse analüüsimiseks viis autor käesoleva töö raames läbi kvalitatiivse uuringu, et välja selgitada tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus Tartu Welcome Centre projektipraktikal, kasutades dokumendianalüüsi meetodit. Analüüsitavateks dokumentideks olid nimetatud projektis osalenud tudengite projektipraktika aruanded ning projekti käigus koostatud reklaammaterjalid, mis mõlemad keskendusid praktika käigus pigem erialast mittesõltuvate tulevikuoskuste rakendamisele ja omandamisele. Kuna nimetatud dokumentide koostamisel ei olnud tudengid teadlikud, et andmeid analüüsitakse hiljem käesoleva töö raames, ei ole dokumendid kallutatud võimalikust soovist jätta projektipraktika juhendajale muljet. Projekti meeskond oli suhteliselt väike, koosnedes viiest liikmest ning kõik projektis osalenud tudengid saatsid töö autorile enda projektipraktika aruande, mis sisaldasid mõnel

juhul ka väga isiklikke analüüse ja mõtteid ning selleks, et tagada uuringus osalejate konfidentsiaalsus, ei kuulu analüüsitavad dokumendid ega nende autorid avalikustamisele.

Sarnaselt varasematele uuringutele tulevikuoskuste rakendamisest ja üliõpilaste haaratusest projektipraktikal, näitas ka käesolev uuring selgelt kõikide kaheksa tähelepanu alla võetud tulevikuoskuse rakendamist või arendamist projekti käigus. Teistest eristus selgelt kaks tulevikuoskust, digipädevus ning koostöö oskused ja sotsiaalne kompetents, pälvides kaks korda rohkem tähelepanu võrreldes teiste tulevikuoskustega, kuid see rõhuasetus on selgitatav projekti eesmärgiga, milleks oli meeskonnatööna veebipõhiste seminaride loomine. Koostöö oskuste osas tõid kõik projektis osalejad välja kultuurilise mitmekesisuse kogemuse, sest nii projekti meeskond, kelle hulgas oli nelja erineva rahvuse esindajaid, kui ka veebipõhistes seminarides osalejad, olid kultuuriliselt väga erineva taustaga. Enamus tudengeid tõid enesejuhtimise osas välja ajaplaneerimise ja pingega toimetuleku, kuid mainiti ka seda, et oma hirmude või väljakutsetega oli tänu meeskonna ning juhendaja toele kergem hakkama saada. Nii nagu ka varasemates uuringutes, jõudsid ka mõned käesoleva töö raames uuritud projektipraktikal osalenud tudengid selgusele oma tulevikuplaanide osas – kes leidis uue võimaliku suuna oma õpingutes, kes selguse oma valikutes.

Nii nagu uuritavate tulevikuoskuste rakendamise puhul, tõid kõik projektis osalenud tudengid välja ka haaratusele viitavaid aspekte. Sarnaselt varasematele uuringutele soodustas tudengite haaratust meeskonda kuuluvustunne ning selle süvenemine projekti jooksul, isiklik huvi projekti mõne teema või tööloõgu suhtes, ühistes aruteludes osalemine ja kaasamõtlemine, projekti jooksul toimunud pidev tagasiside ning võimalus sellest lähtuvalt oma tegevustes korrekture teha. Oluline oli ka võimalus kellelegi vajalik olla ning meeskonnaliikmeid või ka seminarides osalejaid abistada ja psühholoogiliselt panustada, et meeskonnaliikmetega häid suhted luua ja säilitada.

Nii tulevikuoskuste rakendamise kui ka üliõpilaste haaratuse uurimine Tartu Welcome Centre projektipraktikal jõudis sarnastele tulemustele võrreldes varasemate projektipraktikat puudutavate uuringutega, kinnitades, et projektipraktikal rakendatakse erinevaid tulevikuoskusi ning projektipraktika mõjutab üliõpilase haaratust. Oluline on siinjuures veel asjaolu, et projektipraktika raames mõnda ülesannet täites võivad samaaegselt olla rakendatud mitu erinevat tulevikuoskust ning tegevus võib mõju avaldada lisaks ka tudengi haaratusele. Lähtudes eeltoodust leiab autor, et kuna projektipraktika annab suurepärase võimaluse rakendada erinevaid tulevikuoskusi ja soodustada üliõpilaste

haaratust, tuleb seetõttu sellist aktiivse õppe võimalust nii tudengkonnas kui ka ettevõtlusringkonnas rohkem tutvustada, et teavitada mõlemaid osapooli, eriti aga väiksemaid ettevõtteid, võimalusest teha koostööd ning sealjuures ka ise saadavast kogemusest õppida. Ühtlasi vajab täpsemat uurimist projektipraktika raames tehtavate projektide elluviimise tõenäosus ilma projektipraktika meeskonnata ehk et mis saaks nendest projektidest siis, kui täiendavat tööjõudu projektipraktika meeskonna näol ettevõttel kasutada ei oleks. Ning täpsemat uurimist vajab ka see, kas tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratuse soodustamine on sõltuv või sõltumatu sellest, mis valdkonda projektipraktika tegevus kuulub või mis valdkonnaga on projektis osalevate tudengite õpingud seotud.

### Viidatud allikad

1. Astin, Alexander W. 1999. „Student involvement: A developmental theory for higher education“. *Journal of College Student Development* 40(5):518–29. Salvestatud 01.02.2021 ([https://www.researchgate.net/publication/220017441\\_Student\\_Involvement\\_A\\_Development\\_Theory\\_for\\_Higher\\_Education](https://www.researchgate.net/publication/220017441_Student_Involvement_A_Development_Theory_for_Higher_Education))
2. Baeten, Marlies, Filip Dochy, Katrien Struyven, Emmeline Parmentier, ja Anne Vanderbruggen. 2016. „Student-Centred Learning Environments: An Investigation into Student Teachers’ Instructional Preferences and Approaches to Learning“. *Learning Environments Research* 19(1):43–62. doi: 10.1007/s10984-015-9190-5.
3. Bailey, Catherine, Adrian Madden, Kerstin Alfes, ja Luke Fletcher. 2017. „The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis“. *International Journal of Management Reviews* 19(1):31–53. doi: <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>.
4. Barnett, Ronald, ja Carolina Guzmán-Valenzuela. 2017. „Sighting Horizons of Teaching in Higher Education“. *Higher Education* 73(1):113–26. doi: 10.1007/s10734-016-0003-2.
5. Bell, Stephanie. 2010. „Project-Based Learning for the 21st Century: Skills for the Future“. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas* 83(2):39–43. doi: 10.1080/00098650903505415.
6. Bowen, Glenn A. 2009. „Document Analysis as a Qualitative Research Method“. *Qualitative Research Journal* 9(2):27–40. doi: 10.3316/QRJ0902027.
7. Cord, Bonnie, Graham Bowrey, ja Mike Clements. 2010. „Accounting Students’ Reflections on a Regional Internship Program“. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal* 4(3):47–64. Salvestatud 18. november 2020 (<https://ro.uow.edu.au/aabfj/vol4/iss3/4>)
8. Davies, Anna, Devin Fidler, ja Marina Gorbis. 2011. „IFTF: Future Work Skills 2020“. Salvestatud 17. detsember 2020 (<https://www.iftf.org/futureworkskills/>).
9. Geisinger, Kurt F. 2016. „21st Century Skills: What Are They and How Do We Assess Them?“ *Applied Measurement in Education* 29(4):245–49. doi: 10.1080/08957347.2016.1209207.
10. Helle, Laura, Päivi Tynjälä, ja Erkki Olkinuora. 2006. „Project-Based Learning in Post-Secondary Education – Theory, Practice and Rubber Sling Shots“. *Higher Education* 51(2):287–314. doi: 10.1007/s10734-004-6386-5.

11. HTM. 2020. *Eesti kõrgkoolide 2016.–2018. aasta vilistlaste uuringu aruanne* 26.05.2020. Haridus- ja Teadusministeerium. Salvestatud 22. veebruar 2021 ([http://arhmus.tlu.ee/cgi-bin/epam?ctf\\_op=viewrec&ctf\\_rowid=119287](http://arhmus.tlu.ee/cgi-bin/epam?ctf_op=viewrec&ctf_rowid=119287))
12. Johari, Abbas, ja Amy Bradshaw. 2008. „Project-based learning in an internship program: A qualitative study of related roles and their motivational attributes“. *Educational Technology Research and Development* 56:329–59. doi: 10.1007/s11423-006-9009-2.
13. Jõgi, Larissa, Katrin Karu, Kristiina Krabi-Klanberg, Anu Sarv, Kristiina Treial, Margus Niitsoo, Rein Murakas, ja Mari Karm. 2013. *Üliõpilaste tajutud muutused õppejõudude õpetamispraktikas: uurimuse aruanne*. Tartu: Archimedes. Salvestatud 13. detsember 2020 (<https://www.etis.ee/Portal/Publications/Display/51eefd0a-037d-4b60-8c93-e6a12911dcd8>)
14. Kapoor, Amanpreet, ja Christina Gardner-McCune. 2019. „Understanding CS Undergraduate Students’ Professional Development through the Lens of Internship Experiences“. Lk 852–58 *Proceedings of the 50th ACM Technical Symposium on Computer Science Education, SIGCSE ’19*. New York, NY, USA: Association for Computing Machinery. doi: 10.1145/3287324.3287408
15. Kapusuz, Kamil, ja Sultan Can. 2013. „A Survey on Lifelong Learning and Project-Based Learning Among Engineering Students“. Kd 116. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.01.914
16. Kokotsaki, Dimitra, Victoria Menzies, ja Andy Wiggins. 2016. „Project-Based Learning: A Review of the Literature“. *Improving Schools* 19(3):267–77. doi: 10.1177/1365480216659733.
17. Kutsekoda. 2016. *Töötamise tulevikutrendid*. SA Kutsekoda. Salvestatud 13. detsember 2020 (<https://oska.kutsekoda.ee/tulevikutrendid/tootamine/>)
18. Lawson, M. A., ja H. Lawson. 2013. „New Conceptual Frameworks for Student Engagement Research, Policy, and Practice“. doi: 10.3102/0034654313480891.
19. Lee, Jean, Sue Blackwell, Jennifer Drake, ja Kathryn Moran. 2014. „Taking a Leap of Faith: Redefining Teaching and Learning in Higher Education Through Project-Based Learning“. *Interdisciplinary Journal of Problem-Based Learning* 8(2). doi: 10.7771/1541-5015.1426.
20. Perusso, André, Marlous Blanckesteijn, ja Rafael Leal. 2020. „The contribution of reflective learning to experiential learning in business education“. *Assessment & Evaluation in Higher Education* 45(7):1001–15. doi: 10.1080/02602938.2019.1705963.

21. Rutiku, Siret, Anneli Lorenz, Erika Pedak, ja SA Archimedes. 2016. „Projektipõhine praktika kõrgkoolis. Juhendmaterjal“. *EPALE - European Commission*. Salvestatud 5. jaanuar 2021 (<https://epale.ec.europa.eu/et/resource-centre/content/projektipohine-praktika-korgkoolis-juhendmaterjal>).
22. Statistikaamet. 2020. „Rahvastikupüramiid“. *Eesti rahvastikupüramiid: 2020*. Salvestatud 31. detsember 2020 (<https://www.stat.ee/rahvastikupyramiid/>).
23. Tartu Välismaalaste Teenuskeskus, MTÜ. 2020. „Tartu Welcome Centre: Tartu Välismaalaste Teenuskeskus“. *Tartu Welcome Centre*. Salvestatud 2. jaanuar 2021 (<https://tartuwelcomecentre.ee/tartu-valismaalaste-teenuskeskus/>).
24. Tawfik, Andrew A., Arthur Graesser, ja Jenee Love. 2020. „Supporting Project-Based Learning Through the Virtual Internship Author (VIA)“. *Technology, Knowledge and Learning* 25(2):433–42. doi: 10.1007/s10758-018-9392-x.
25. Uiboleht, Kai, ja Mari Karm. 2020. „Seosed õppejõu õpetamisviisi ja üliõpilase õppimist toetavate ning takistavate tegurite vahel õppeaines“. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education* 8(2):57–84. doi: 10.12697/eha.2020.8.2.03.
26. Weible, Rick. 2009. „Are Universities Reaping the Available Benefits Internship Programs Offer?“ *Journal of Education for Business* 85(2):59–63. doi: 10.1080/08832320903252397.
27. World Economic Forum. 2020. „The Future of Jobs Report 2020“. *World Economic Forum*. Salvestatud 15. detsember 2020 (<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>).



LISA A

Projektipraktika aruanne

Volume: 3-5 p

### **I General information**

First and last name, Name of the project, Duration of the internship, The internship supervisor, The objective and tasks of the internship.

### **II Content of the internship (including self-analysis)**

The analysis of the internship follows the STARR method (used widely in education, HR) and the following points (IN THE SELF-ANALYSIS PLEASE REMEMBER TO ANALYSE YOURSELF AND WHAT YOU LEARNED IN THE TEAM):

**S – Situation** The situation where the experience was gained.

**T – Task** The objective and tasks that were carried out in the project (think about if and how is it related with your curriculum). What was your objective and tasks in the project? Was the tasks and project objective concrete and understandable? What did you wanted to accomplish in this project?

**A – Activities** The activities and methods (techniques, preparation, principles for the selection of methods and alternatives). Describe the activities so that the reader understands what you did, how and what methods you used. Why did you use these methods? Were these the right activities?

**R – Results** The most important results (the best, but also the most surprising results that made to analyse and alter the actions). What was the result of your actions? Who reviewed the results? How? What happened with the results?

**R – Reflection** The analysis which indicates the competencies you learned and the areas where you could improve. What kind of competencies and skills did you acquired? Explain. What went very well and what should have been done differently.

**You and the reader must understand how you developed and what needs further learning when reading the self-analysis.**

Bring out **3 skills that you learned based on the future skills** (the list of future skills is at the end) and explain.

Bring out **3 skills that you want or need to learn better** based on the future skills (the list of future skills is at the end) and explain:

### **III Short summary (*up to 200 words*)**

#### **FOR A REMINDER**

**Future work skills** – IFTF (the Institute for the Future) have identified ten skills that will be critical for success in the workforce [http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A\\_UPRI\\_future\\_work\\_skills\\_sm.pdf](http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)

**Sense-making.** Ability to determine the deeper meaning or significance of what is being expressed.

**Social intelligence.** Ability to connect to others in a deep and direct way, to sense and stimulate reactions and desired interactions.

**Novel and adaptive thinking.** Proficiency at thinking and coming up with solutions and responses beyond that which is rote, or rule based.

**Cross-cultural competency.** Ability to operate in different cultural settings.

**Computational thinking.** Ability to translate vast amounts of data into abstract concepts and to understand data-based reasoning.

**New-media literacy.** Ability to critically assess and develop content that uses new media forms, and to leverage these media for persuasive communication.

**Transdisciplinarity.** Literacy in and ability to understand concepts across multiple disciplines.

**Design mindset.** Ability to represent and develop tasks and work processes for desired outcomes.

**Cognitive load management.** Ability to discriminate and filter information for importance, and to understand how to maximize cognitive functioning using a variety of tools and techniques.

**Virtual collaboration.** Ability to work productively, drive engagement, and demonstrate presence as a member of a virtual team.

Allikas: Tartu Ülikool, Projektipraktika õppeaine aruande juhend

LISA B  
Analüüsitavad dokumendid

Dokument	Loomise aeg	Dokumendi loomise eesmärk	Koostaja
Dokument A	jaan. 2021	Projektipraktika aruanne	Tudeng A
Dokument B	jaan. 2021	Projektipraktika aruanne	Tudeng B
Dokument C	jaan. 2021	Projektipraktika aruanne	Tudeng C
Dokument D	jaan. 2021	Projektipraktika aruanne	Tudeng D
Dokument E	jaan. 2021	Projektipraktika aruanne	Tudeng E
Dokument F	jaan. 2021	Projektipraktika reklaam	meeskond
Dokument G	jaan. 2021	Projektipraktika reklaam	meeskond
Dokument H	jaan. 2021	Projektipraktika reklaam	meeskond

Allikas: Autori koostatud

LISA C

Andmeanalüüsi kokkuvõttev väljavõte

Dokument	Esmane väljavõte dokumendist	Andmete tõlkimine ja kodeerimine
<b>Teema 1.1. Digipädevus</b>		
Dokument A	<i>organize web series in Zoom</i>	rakendus - Zoom
Dokument A	<i>develop a social media page</i>	uue meedia kirjaoskus
Dokument A	<i>Before the web session, we did a Facebook event</i>	rakendus - Facebook
Dokument A	<i>we made a PowerPoint presentation every time</i>	rakendus - PowerPoint
Dokument A	<i>sometimes we also did Quizlet</i>	rakendus - Quizlet
Dokument A	<i>virtual collaboration</i>	virtuaalne koostöö
Dokument B	<i>to promote our seminar in social media</i>	uue meedia kirjaoskus
Dokument C	<i>gain experience in web-based teaching</i>	virtuaalõpe
<b>Teema 1.2. Koostöö, sotsiaalne kompetents</b>		
Dokument A	<i>to make sure everything worked</i>	koostöö
Dokument B	<i>work with people with different backgrounds</i>	kultuuril. mitmekesisus
Dokument C	<i>I eventually improved the most in teamwork</i>	meeskonnatöö
<b>Teema 1.3. Enesejuhtimine, stressi taluvus</b>		
Dokument A	<i>We followed the schedule</i>	ajaplaneerimine
Dokument D	<i>I was usually in a panic mode and never confident</i>	pingega toimetulek
Dokument D	<i>misfortune ... the timing of advertisements</i>	ajaplaneerimine
Dokument E	<i>conducted with careful plans and time</i>	ajaplaneerimine
<b>Teema 1.4. Analüütiline ja kriitiline mõtlemine</b>		
Dokument A	<i>most effective way to communicate</i>	tegevuste analüüs
Dokument A	<i>We took the results into account</i>	tulemuste analüüs
Dokument B	<i>it doesn't show the desired outcome</i>	tegevuste analüüs
Dokument C	<i>rescheduled ... to a low number of registrations</i>	tulemuste analüüs

**Teema 1.5. Seostamisoskus**

Dokument A	<i>indicator was the number of participants</i>	järeluste tegemine
Dokument B	<i>outcome was positive as I've managed to ...</i>	järeluste tegemine
Dokument E	<i>better planner, and a big picture person</i>	suure pildi nägemine

**Teema 1.6. Eneseväljendus, mõjus**

Dokument A	<i>it gave me more confidence for the next time</i>	enesekindlus
Dokument A	<i>My English language skills ... has improved</i>	eneseväljendus
Dokument B	<i>improve my interaction with students</i>	suhtlemisoskus
Dokument E	<i>able to host an event now and feel more confident</i>	enesekindlus

**Teema 1.7. Kohanemine ja loovus**

Dokument B	<i>we had to focus on other tasks</i>	kohanemine
Dokument C	<i>included interactive exercises</i>	loov lahenduste leidmine
Dokument D	<i>final editor of texts and ... I had to design ...</i>	sisuloo, kujundus

**Teema 1.8. Probleemide lahendamine**

Dokument A	<i>in case the performer needed any help</i>	jooksivad probleemid
Dokument A	<i>tried to improve ourselves the next time</i>	analüüsitud probleemid
Dokument B	<i>We understood ... we tried to work with ...</i>	analüüsitud probleemid
Dokument D	<i>difficulties ... solving them in limited time</i>	jooksivad probleemid

**Teema 2.1. Emotsionaalne haaratus**

Dokument A	<i>We let the team know how we were doing</i>	ühised arutelud
Dokument A	<i>interest in becoming a foreign language teacher</i>	tuleviku huvi tekkimine
Dokument A	<i>Each time we supported each other more</i>	kuuluvustunne
Dokument B	<i>positive change in our group's dynamic</i>	kuuluvustunne
Dokument C	<i>seminars were chosen according to the interests</i>	isiklik huvi

**Teema 2.2. Tunnetuslik haaratus**

Dokument A	<i>discussed the results with ...</i>	tagasiside andmine
Dokument B	<i>she also thought it was the most interesting event</i>	tagasiside andmine
Dokument C	<i>being considerate to everyone's feelings</i>	psühholoogiline panus

**Teema 2.3. Käitumuslik haaratus**

Dokument A	<i>to give a presentation to international students</i>	õpitu rakendamine
Dokument A	<i>I will continue working on this topic in the future</i>	korrekatuurid edasises
Dokument B	<i>By participating in other seminars</i>	ajaline panus
Dokument E	<i>By using marketing knowledge at university</i>	õpitu rakendamine

---

Allikas: Autori koostatud

### **Summary**

#### **STUDENT ENGAGEMENT AND THE IMPLEMENTATION OF FUTURE SKILLS DURING PROJECT-BASED INTERNSHIP**

Janika Hango

The major changes of the content and form of work occurring in the labour market are making work-life more global and diverse. The rise of project-based and freelance work put future skills non-dependent on any speciality in demand. Earlier research indicate that during project-based internship, future skills are developed and implemented in the process of teamwork – being actively involved and, thereby, presented with the opportunity to increase engagement. Based on earlier research, the author determined changes occurring in the labour market and the expectations set for future skills according to them, then defined eight skills to be observed during project-based internship.

The author participated in the project-based internship at Tartu Welcome Centre as the contracting entity and the supervisor of the institution. In order to determine student engagement and the implementation of future skills during the internship, the author conducted a qualitative study using the document analysis method examining reports by five students who participated in the internship and publicity materials compiled during the project, which both focused on the acquiring and implementing of future skills during the internship.

Alike earlier research, this study also clearly displayed the implementation or development of all eight observed future skills during project-based internship. As the aim of the project was to create web-based seminars as a team, two future skills could clearly be distinguished – digital competence and collaborative skills and social competence, gaining double the attention compared to other future skills. All participants mentioned the cultural diversity experience from collaborative skills and managing time and pressure from self-management skills. Similar to earlier research, some students felt the ease of facing fears and challenges relying on the support of their team or supervisor, others reached clarity in their future plans.

Similar to the implementation of the researched future skills, all students mentioned aspects referring to engagement. Like earlier research, the sense of belonging to a team, personal interest in some topic or aspect of the project, participation and reflection in

collective discussions, constant feedback during the project, and the chance to make changes according to it promoted student engagement.

Researching both student engagement and the implementation of future skills in the Tartu Welcome Centre internship helped draw similar conclusions as compared to earlier research on the topic of project-based internships, assuring the implementation of different future skills in the internship and this influencing student engagement. Many different future skills may be implemented at once when performing some tasks as part of the internship and this activity may, in addition, influence student engagement. Proceeding from the above, the author found the need to introduce such format of active learning among students and business communities. Further research is needed on two matters: the likelihood of implementing projects executed during project-based internship without the internship team, and whether promotion of student engagement and the implementation of future skills is dependent on the field that the internships falls under or which field the participating students are connected with.



Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Janika Hango,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose  
„Tulevikuoskuste rakendamine ja üliõpilaste haaratus projektipraktikal“,

mille juhendaja on Anneli Lorenz,

reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.

Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Janika Hango*  
*13.05.2021*